



Universität Bielefeld

# Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum

Monika Holzbecher  
Hildegard Küllchen  
Andrea Löther

## **Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen**

**IFF-Forschungsreihe  
Band 14**

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

Monika Holzbecher, Hildegard Küllchen, Andrea Löther:  
Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei  
Promotionen

(IFF-Forschungsreihe Band 14)  
ISBN 3-932869-13-3

Alle Rechte vorbehalten  
© 2002, Interdisziplinäres Frauenforschungs-Zentrum (IFF)  
Universität Bielefeld  
Postfach 10 01 31  
33501 Bielefeld  
Telefon 0521/106-4574  
Druck: Zentrale Vervielfältigung, Universität Bielefeld

Monika Holzbecher  
Hildegard Küllchen  
Andrea Löther

Fach- und fakultätsspezifische Ursachen der  
Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen

IFF-Forschungsreihe  
Band 14



---

# 1 Inhaltsverzeichnis

1	Inhaltsverzeichnis	5
2	Vorwort	7
3	Einleitung	9
	3.1 Untersuchungsleitende Fragestellung	9
	3.2 Bisherige Forschungen und offene Fragen	9
	3.3 Themenschwerpunkte der Fragebogenerhebung	14
	3.4 Untersuchungsleitende Hypothesen	16
4	Methodische Aspekte	17
	4.1 Befragungszeitraum und Adressenrecherche	17
	4.2 Fragebogenerstellung	17
	4.3 Datenauswertung und -interpretation	18
	4.4 Ergänzende Leitfadenterviews	18
5	Ergebnisse im Überblick	20
6	Empirische Befunde	24
	6.1 Offene Antworten und Kommentare	24
	6.2 Der Fragebogenrücklauf	26
	6.2.1 Rücklauf/ Studienfächer/ Geschlechterverteilung	26
	6.2.2 Studienabschlüsse/ Geschlechterverteilung	27
	6.2.3 Studiendauer	27
	6.2.4 Weitere soziodemographische Daten	28
	6.3 Ergebnisse: Studiererleben und Promotionsvorhaben	32
	6.3.1 Promotionsvorhaben und Hochschulkarriere	32
	6.3.2 (Vor-) Erfahrungen in außer- und inneruniversitären Arbeitsfeldern und Promotionsvorhaben	45
	6.3.3 Studienmotive und persönliches Studiererleben	54
	6.3.4 Studienkrisen und deren Bewältigung	63
	6.3.5 Rahmenbedingungen und Studienklima	66
	6.3.6 Betreuungsqualität im Studienverlauf	75
	6.3.7 Verantwortung für Kinder und Studiererleben	84
	6.3.8 Zukunftswünsche und Zukunftsperspektiven	87

6.3.9	Erfahrungen von Diskriminierung und Barrieren	93
6.4	Exkurs: Kommentare zum Thema Geschlecht und Hochschule	101
6.5	Exkurs: Unterschiede in den Fachkulturen	104
7	Konsequenzen und Empfehlungen an die Hochschulpolitik	112
8	Literatur	116
9	Anhang	119
9.1	Daten zur Grundgesamtheit der AbsolventInnen	119
9.1.1	Zur Repräsentativität der Stichprobe	119
9.1.2	Verteilung der AbsolventInnen auf die Fakultäten	120
9.2	Weitere Untersuchungsergebnisse in Tabellendarstellung	121
9.3	Tabellenverzeichnis	123
9.4	Leitfäden für die Interviews	126
9.4.1	Leitfaden für die Interviews mit den Promovierenden	126
9.4.2	Leitfaden für die Interviews mit den betreuenden ProfessorInnen	127

## 2 Vorwort

Obwohl Frauen in der Ausbildung gegenüber Männern inzwischen aufgeholt haben, ja Männer vielfach überholt haben, sind sie in den Führungspositionen von Wirtschaft und Wissenschaft immer noch deutlich unterrepräsentiert: Mehr Frauen als Männer schließen allgemeinbildende Schulen mit dem Abitur ab. Über 50% der Studienanfänger an Universitäten sind Frauen. Auch beim ersten berufsqualifizierenden Abschluss sind Frauen fast zur Hälfte vertreten. Der Anteil der Professorinnen lag auch im Jahr 2000 nur bei 10,5 %.

Ein erster deutlicher Einschnitt lässt sich mit der Promotion feststellen: Im Jahr 2000 wurden bundesweit 44,8% der ersten Abschlüsse von Frauen, aber nur 33,3% der Promotionen von Frauen abgelegt. Diese Differenz von um die 10 Prozentpunkten ist seit 1980 konstant bzw. sogar leicht gestiegen. An der Universität Bielefeld lag im gleichen Jahr der Anteil der Frauen an Diplom-Abschlüssen bei 52,8%, beim juristischen Staatsexamen bei 49,7%, bei Magister-Abschlüssen bei 74% und bei Lehramtsabschlüssen bei 72,8%. Dagegen wurden nur 32,2% der Promotionen von Frauen abgelegt.

Da die Promotion der erste, entscheidende Schritt in eine wissenschaftliche Karriere ist, ist es notwendig, die Ursachen zu kennen, weshalb so deutlich weniger Frauen als Männer eine wissenschaftliche Weiterqualifikation anstreben.

An der Universität Bielefeld gibt es weitere Gründe, einen intensiven Blick auf den Übergang zwischen dem ersten Abschluss und der Promotion zu legen: Ein Indikator für den „Frauenförderbetrag“, der seit 1998 in die leistungsbezogene Mittelverteilung der Universität Bielefeld integriert ist, ist die Differenz zwischen dem Frauenanteil am ersten Abschluss und an der Promotion. Über 2/3 der Fakultäten weisen für diesen Indikator einen Rückgang des Frauenanteils auf. Aufgrund dieser Zahlen war der Übergang zur Promotion ebenfalls ein wichtiger Punkt in Gesprächen zur Gleichstellung, die das Rektorat 1998/99 mit allen Fakultäten führte. Dabei stellte sich heraus, dass die Gründe und Ursachen in den einzelnen Fakultäten und Fächern höchst unterschiedlich sind. Schließlich wurde 1999 eine Studie zur „Situation der Promovendinnen und Promovenden in den naturwissenschaftlichen Fakultäten“ durchgeführt.

All diese Aktivitäten bildeten die Grundlage, in einer ausführlichen, universitätsweiten Studie nach den fach- und fakultätsspezifischen Ursachen der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen zu fragen.

Die Studie wurde als Befragung der AbsolventInnen des Jahrgangs 1999 und in einigen ausgewählten Interviews mit PromovendInnen und ProfessorInnen einer Fakultät durchgeführt. Im Laufe der Untersuchung zeigten sich allerdings auch die Grenzen einer einjährigen Studie. Obwohl eine Vollbefragung mit einem hohen Rücklauf an Antworten durchgeführt wurde, erwiesen sich in der Auswertung die Zahlen für einzelne Fächer z.T. als zu klein, um fach- und fakultätsspezifische Unterschiede signifikant aufzeigen zu können. Deshalb wurde für die Interviews eine Fakultät ausgewählt, die eine große Anzahl von AbsolventInnen stellte.

Um weitergehende Aussagen – über einzelnen Fächer und Fakultäten, aber auch über einen längeren Zeitablauf machen zu können – wären deshalb weitere Befragungen und Auswertungen wünschenswert.

Bearbeitet wurde die Untersuchung von Dr. Hildegard Küllchen und Monika Holzbecher. Für die Projektleitung war Dr. Andrea Löther verantwortlich, von 1997 – 2000 Frauenbeauftragte der Universität Bielefeld. Eine Beratungsgruppe mit internen und externen Expertinnen unterstützte die Arbeit.

Ermöglicht wurde die Studie durch die finanzielle Förderung des Ministeriums für Schule, Wissenschaft und Forschung des Landes Nordrhein-Westfalen.

September 2002

Andrea Löther

### 3 Einleitung

#### 3.1 Untersuchungsleitende Fragestellung

„Bei Frauen finden Sie durchgängiger – (...) immer dieses ‚kannst du das?‘ Und dann mit sich in Klausur gehen: ‚Traust du dir das zu? Kannst du überhaupt den Anforderungen gerecht werden?, wie wirst du dann eingeschätzt?‘ und sonst wie was. Männer kommen überhaupt nicht auf die Idee, sich so ‚was zu fragen...‘ Männer sagen ‚Ich kann das!‘“ (Interviewausschnitt aus: B. Schöler-Macher, 1992, 271/ Unterstr. H.K.)

Immer wieder wird in der Öffentlichkeit auf die Unterrepräsentanz von Frauen in der Wissenschaft bei gleichzeitig steigendem Anteil weiblicher Studierender hingewiesen<sup>1</sup>. Zwar nutzen im Vergleich zu früher mehr Frauen ihre Chancen, sich in der Wissenschaft zu qualifizieren, und die meisten schließen erfolgreich ihre akademischen Ausbildungen ab. Dennoch ist auf der Ebene der Promotionen der Frauenanteil nicht proportional zu ihrem Anteil an den Studierenden gestiegen. An der Universität Bielefeld lag der Anteil der promovierten Frauen in den Prüfungsjahren 1994 – 1997 bei etwa 30%; die Daten für Nordrhein Westfalen und für die Bundesrepublik verweisen auf einen vergleichbaren Prozentsatz<sup>2</sup>. Da die Promotion Voraussetzung für den Einstieg in eine wissenschaftliche Laufbahn ist, richten Bemühungen, den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen, ihr Augenmerk vor allem auf diese Qualifikationsphase. Somit geht es um den Übergang von einem absolvierten Studium in eine potentielle wissenschaftliche Karriere. Welche Erfahrungen und Überlegungen veranlassen Frauen genau an dieser Schnittstelle zu einem Rückzug aus der Wissenschaft?

Mithilfe einer schriftlichen Befragung aller Absolventinnen und Absolventen der Bielefelder Universität im Jahr 1999 und sechs ergänzender Leitfadenterviews sollte der mögliche Einstieg in eine wissenschaftliche Berufslaufbahn, die mit der Entscheidung für oder gegen eine Promotion vorbereitet wird, analysiert werden. Die Ist-Analyse hatte zum Ziel, Erkenntnisse über Mechanismen zu erlangen, warum im Verhältnis zu Männern so wenig Frauen eine wissenschaftliche Karriere anstreben. Bisherige Untersuchungen nahmen kaum die fachspezifischen Unterschiede oder die konkrete Situation der jeweiligen Universität oder Fakultät in den Blick. Es kann jedoch vermutet werden, dass gerade die Fachspezifika und das jeweilige „Klima“ an einer Hochschule oder Fakultät Auswirkungen auf die Möglichkeit von Frauen hat, am Wissenschaftsbetrieb teilzunehmen.<sup>3</sup> Daneben gilt für einzelne Fachbereiche, dass sich je nach der Situation auf dem Arbeitsmarkt sogar die ansonsten guten Arbeitsmarktchancen bei einer Promotion verschlechtern können<sup>4</sup>.

#### 3.2 Bisherige Forschungen und offene Fragen

„Das Geschlecht bildet eine wichtige politische Kategorie, die vollständig repräsentiert sein muss, d.h. Frauen haben das Recht darauf, durch Frauen repräsentiert zu sein.“ (Skejeie, norwegische Philosophin aus: K. Arioli, 1996, 10).

Studienanfängerinnen betrachten die Hochschule zunächst durchaus als ihr Handlungsfeld und bringen gute bis sehr gute formale Voraussetzungen für ein Studium mit. Auch in Bezug auf Ehrgeiz und Karriereorientierung steht die jüngere Studentinnengeneration zu Beginn

<sup>1</sup> Im WS 2000/2001 hat sich ihr Anteil bei den Erstsemestern auf fast 49% erhöht. Der Frauenanteil an allen Studierenden ist von gut 37% vor 20 Jahren auf 46% im vergangenen Semester (dem WS 2000/2001) angestiegen (dpa-Dienst für Kulturpolitik, 12.März 2001).

<sup>2</sup> Der Frauenanteil an den Promotionen lag 1999 in NRW bei 31,6% und im gesamten Bundesgebiet bei 33,4%. Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Grund- und Strukturdaten 2000/2001, Bonn 2001, 219.

<sup>3</sup> Vgl. z.B. die Untersuchungen von Engler 1993 oder Hasenjürgen 1996. In den Gesprächen an der Universität Bielefeld 1998 zwischen Rektorat und Frauenbeauftragter mit verschiedenen Fakultäten zum Thema Frauen und Promotionen wurde ebenfalls vermutet, dass ‚Klima‘ oder fachspezifische Bedingungen die Frauen von einer wissenschaftlichen Weiterqualifikation abhielten.

<sup>4</sup> So z.B. die Analyse von Knees/Rinne von 1995, die sich auf die Wirtschaftswissenschaften der frühen 1990er Jahre bezieht.

ihres Studiums ihren Kommilitonen in nichts nach (Abele 1994)<sup>5</sup>. Allerdings scheint die Universität Männer im Laufe des Studiums stärker zu integrieren, Frauen dagegen mehr und mehr zu desintegrieren. Das führt zu einem Prozess der „Entmutigung“ und kann sich in einer verringerten Karriereorientierung am Ende des Studiums niederschlagen (Abele 1994, 123)<sup>6</sup>, obgleich Frauen in ihren Studienleistungen und der Qualität der Studienabschlüsse nicht schlechter sind als ihre Kommilitonen. Bisherige Untersuchungen (z.B. Geenen 1994; Kracke/Wild 1996; Mohr 1987; Onnen-Isemann/ Oßwald 1991; Wetterer 1993) entfalten ein Bündel an Erklärungen für diese feststellbare Unterrepräsentanz von Frauen im Wissenschaftsbetrieb, die ebenso auf sozialisations- und persönlichkeitsbedingte wie auf strukturell-universitäre Gründe verweisen.

Von Qualifikationsstufe zu Qualifikationsstufe wird der Anteil von Frauen am wissenschaftlichen Personal geringer. Zu fragen bleibt, welche wissenschaftsinternen Faktoren hier wirksam werden und in welcher Weise sie genau funktionieren. Bisher ließen sich diese wissenschaftsinternen Mechanismen kaum ergründen.<sup>7</sup> Stattdessen wurde auf einer allgemeinen Diskussionssebene – was gerade für Frauen im ‚promotionsfähigen‘ Alter äußerst kontraproduktiv wirkte – ständig deren ‚Gebärfähigkeit‘ erinnert und thematisiert. Dass Männer im ‚promotionsfähigen Alter‘ ebenso plötzlich von Vaterschaftsaufgaben bedrängt und in Anspruch genommen sein können, wird dagegen nicht wahrgenommen<sup>8</sup>.

Im wesentlichen geht es darum, wissenschaftsinterne Ursachen für die Unterrepräsentanz der Frauen erneut in den Blick zu nehmen. Dabei gilt es in einem ersten Schritt, die vorhandene, wissenschaftliche Leistungsfähigkeit vieler Frauen zunächst einmal zur Kenntnis zu nehmen und nicht ständig darauf zu verweisen, die Frauen hätten spezielle Fördermaßnahmen nötig: „Wir wollen nicht gefördert, wir wollen nur nicht gehindert werden!“ – so hatten die Natur- und Ingenieurwissenschaftlerinnen ihr wichtigstes Anliegen (in einer Publikation) auf den Punkt gebracht. Dasselbe gilt auch für andere Frauen im Wissenschaftsbetrieb: „Frauen müssen mehr auf ihre eigenen Leistungen setzen, um sich einen Namen in der ‚scientific community‘<sup>9</sup> zu machen. Sie sind die Newcomer in der Wissenschaft und können sich nicht auf Be-

---

<sup>5</sup> In neueren Forschungen geht Abele-Brehm vor allem auf Fragen der Berufslaufbahn und Psyche ein und untersucht dabei auch die Gruppe der NachwuchswissenschaftlerInnen. Sie kommt zu dem Ergebnis, dass keine geschlechtsspezifischen Unterschiede in der ‚Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz Universität‘ bestehen, differenziert ihre Diagnose später jedoch und stellt fest: „Alle Befragten sind dann mit ihrer Arbeit besonders zufrieden, wenn sie Handlungsspielraum und Qualifizierungschancen für sich sehen, wenn Vorgesetzte mit Rückmeldungen und Anerkennung für Leistung nicht sparen und, wenn nur wenige Kontakte am Arbeitsplatz als unangenehm empfunden werden.“ (Abele-Brehm, 1999, 3)

<sup>6</sup> Hier wird die Wirkungsweise der „asymmetrischen Geschlechterkultur“ deutlich: „Elemente dieser ‚problematischen Kultur‘ sind u.a. die quantitative und positionale männliche Dominanz im Wissenschaftsbetrieb und die höhere Durchsetzungskraft männlicher Situationsdeutungen gegenüber der von Frauen. Diese, wie auch die subtile oder offene Abwertung von Frauen (...) vollziehen sich überwiegend halb- bis unbewusst, d.h. als vorausgesetzt Selbstverständliches.“ (Müller 1998, 4)

<sup>7</sup> Eine der wenigen Analysen, die konsequent die wissenschaftsinternen Mechanismen in den Blick genommen haben, und damit an eine bereits bestehende interne Diskussion von Wissenschaftlerinnen anknüpfen, ist meines Erachtens mit der Studie von Beate Kraus/ Krumpeter, Tanja gelungen: Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren – Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten In: MPG-Spiegel 3/1997 – 31 –36. Vorangegangene Diskussionsbeiträge jeweils in Reaktion auf die ‚Empfehlungen des Wissenschaftlichen Rates der MPG zur Förderung von Wissenschaftlerinnen‘ erfolgten durch Christiane Nüsslein-Volhard (Direktorin am MPI für Entwicklungsbiologie) und durch Gertrud Nunner-Winkler (Psychologin) MPG-Spiegel 3 und 4, 1991.

<sup>8</sup> Dass Elternschaft auch karrierefördernde Konsequenzen nach sich ziehen kann, gilt bisher nur für das männliche Geschlecht.

<sup>9</sup> Thomas Schäfer (Philosoph) verwies auf die ‚bittere Ironie‘, die im Reden von der ‚scientific community‘ liegt: „das Urteil anderer so ernst zu nehmen wie das eigene, sich in Frage stellen lassen oder gar Positionen zu revidieren, kurz: sich an kollektiven Lernprozessen zu beteiligen, die diesen Namen verdienen, - das alles sind nicht gerade Tugenden in unserer gegenwärtigen Wissenschaftslandschaft.“ Sein Kommentar zu ‚Hochschulen in der

ziehungen verlassen“ – so formulierte es die Soziologin Beate Kraus jüngst in der Münsteraner Frauen-Unizeitung. Was fehlt den Frauen im universitären Betrieb, damit die sich über lange Zeit etablierte Missachtung bisheriger und tatsächlicher Leistungen der Frauen im wissenschaftlichen Kontext aufgehoben wird? Auf diese zentrale Frage, die unmittelbar den weiblichen Nachwuchs an den Hochschule betrifft, gibt es bislang keine schlüssige Antwort.

In den bisherigen Forschungen wurde vor allem konstatiert, dass auch bei hochmotivierten und sehr gut qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen eine Distanzierung von der wissenschaftlichen Karriere während ihrer Qualifikationsphasen festzustellen ist. Dieses „cooling out“ beginnt lange vor dem Ende des Studiums und wird selbst bei denjenigen Frauen, die sich für eine Promotion entschieden haben, spätestens nach deren Abschluss deutlich.<sup>10</sup> Wo keine ausreichende Integration in Diskussions- und Kommunikationszusammenhänge gelingt, entsteht schnell ein Gefühl der Unzulänglichkeit und Unsicherheit bezüglich der eigenen Leistungen und der Einschätzung der eigenen Fähigkeiten, ein Phänomen, das dann den tatsächlichen Rückzug aus der Wissenschaft bewirkt<sup>11</sup>. Weil „ein Vorankommen in einer wissenschaftlichen Karriere (...) die aktive Teilnahme an einem komplexen, in der Regel implizit funktionierenden Spiel<sup>12</sup> sozialer Interaktions- und Aushandlungsprozesse“ erfordert (Wissenschaftsrat 1998, 53), zieht ein „Sich- ausgeschlossen -fühlen“ gerade in diesem Umfeld weitreichende Konsequenzen nach sich.

Zur Verunsicherung der Frauen trägt auch bei, dass gerade in der Wissenschaft die Qualifikationsstrukturen und -kriterien oft nicht transparent genug sind, einige Auswahlkriterien zwar benannt, andere zentrale aber verborgen bleiben. Dieses Problem stellt sich zwar für Männer und Frauen gleichermaßen, jedoch schließen offenbar bestimmte Mechanismen Frauen stärker aus als Männer, können letztere auf sie begünstigende Faktoren zurückgreifen, die Frauen weitgehend fehlen<sup>13</sup>. Lange, ungesicherte Qualifikationswege, die zudem parallel zu Zeiten einer Familiengründung liegen (können), erschweren eine Entscheidung für eine wissenschaftliche Laufbahn zusätzlich (vgl. Geenen 1993, 52; Knees/Rinne 1995; Plöger 1998; Stahr 1991).

Neben dem Eingebundensein über formelle Strukturen ist offenbar der Zugang zu informellen Unterstützungssystemen von besonderer Bedeutung. „Tatsächlich (...) gibt es kaum einen anderen Berufszweig, in dem die Bildung von Koalitionen und Seilschaften für die Karriere so entscheidend ist wie im Wissenschaftsbereich“ (Knees/Rinne 1995,13). Unterstützungssysteme sind „mitbestimmend für die Chance, Weiterempfehlungen, Publikations- und Vortragsangebote zu erhalten. Ermutigung und Unterstützung haben auch Einfluss auf die Erreichbarkeit von Forschungsgeldern und sonstige Ressourcen, von der Antragstellung über die Begutachtung bis zur Bewilligung“ (Wissenschaftsrat 1998, 53f.). In Untersuchungen gaben

---

Krise’ trägt den Titel: “Mangelnde kommunikative Kompetenz der Akademiker führt zur Verschlechterung von Forschung und Lehre“ (TAZ, 27.11.2000).

<sup>10</sup> Wie eine Befragung von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten (Allmendinger u.a. 1996) ergab, fühlten sich die Frauen, die ihre wissenschaftliche Karriere nach der Promotion abbrachen, im Laufe ihrer Qualifizierungsphase nicht ausreichend gefördert, anerkannt und integriert.

<sup>11</sup> Für die Mitglieder einer (zahlenmäßigen oder definitorischen) Minderheit ergibt sich das Problem, nur schwer erkennen zu können, ob Schwierigkeiten tatsächlich auf die eigene Unzulänglichkeit oder auf ihre Zugehörigkeit zu einer Minderheitengruppe zurückzuführen sind (vgl. Geenen 1993).

<sup>12</sup> Ein ‚Spiel‘, das in der Konkurrenzsituation für den akademischen Mittelbau durchaus existentielle und ‚ernste‘ Aspekte beinhaltet. Mischen sich dann noch männliche Identitätsstrategien hinzu, die den Kampf um die individuelle Statusdemonstration erforderlich machen, können die Betroffenen auf eine Infragestellung ihres Ansatzes, ihrer Theorie oder auch nur ihres Gedankens nur noch mit Ignoranz und Selbstgefälligkeit reagieren.

<sup>13</sup> Für Frauen stellt sich die Situation auch im Hinblick auf an der Universität bestehenden Gleichheitsdiskursen wesentlich komplexer dar. Es handelt sich um den Überschneidungsbereich aus dem Diskurs der Gleichheit von Frauen und Männern, der Gleichheit zwischen Lehrenden und Lernenden und der Gleichheit von männlichen und weiblichen Studierenden untereinander (vgl. Müller 1998,5).

mehr Männer als Frauen an, von Professoren, Dozenten oder Kollegen unterstützt (Onnen-Isemann/Oßwald 1991) bzw. aufgefordert worden zu sein, sich auf Stellen im Wissenschaftsbereich zu bewerben (63% der befragten Männer versus 54% der Frauen in der Studie von Bochow/Joas 1987; vgl. auch Geenen 1993). Für Frauen erweist sich der Zugang gerade zu den informellen Unterstützungssystemen als besonders schwierig. Männer können auf ein jahrzehntelang gewachsenes Netzwerk zurückgreifen („old boys network“). Pointiert kann festgehalten werden: „Die informellen Bedingungen stützen die Aussicht auf eine wissenschaftliche Laufbahn von Männern stärker als die von Frauen, durch Mentoren, Netzwerke und homosoziale Kooptation. (...) Die enge Bindung an einen Hochschullehrer/eine Hochschullehrerin während der Ausbildung und der Qualifikationsphase fördert stromlinienförmige Karrierewege. Junge Männer – im ‚promotionsfähigen Alter‘ - haben derzeit noch einfach bessere Startchancen.“ (Plöger 1998, 145 bzw. 150; vgl. Müller 1998, 5)

Im Wissenschaftsbetrieb sehen sich Frauen mit Stereotypen<sup>14</sup> von Weiblichkeit/Frausein oder mit dem Widerspruch zwischen weiblicher Sozialisation und Wissenschaft (z.B. „Emotionalität“ versus „Rationalität“) konfrontiert (vgl. Koch 1995). Der Mythos vom ‚Wissenschaftler‘, dessen einziger Lebensinhalt die Forschung ist und der Tag und Nacht im Dienste der Wissenschaft steht, hält sich hartnäckig.<sup>15</sup> Frauen wird demgegenüber von vorne herein unterstellt - bzw. sie werden darauf verwiesen -, dass sie sich früher oder später für Kinder und Familie entscheiden (müssten) und damit dann für die Wissenschaft „unbrauchbar“ würden (vgl. Geenen 1993; Wissenschaftsrat 1998).

Bei Frauen führen diese Stereotypen zu der Überzeugung, sie müssten trotz ihrer steigenden Berufsorientierung sowohl ihre grundsätzliche Befähigung als auch ihre Leistungsbereitschaft immer wieder unter Beweis stellen (vgl. Onnen-Isemann 1991, Wissenschaftsrat 1998). Auf Frauen lastet insofern eine doppelte „Bringschuld“: Sie wollen einerseits ihre Weiblichkeit selbstbewusst offenbaren und andererseits ihre Eignung und ihr Interesse für die Wissenschaft überzeugend und nachhaltig demonstrieren. Dennoch wird der ‚Beweis‘ ihrer Eignung offenbar bisher durchgängig anders bewertet als derjenige männlicher Nachwuchswissenschaftler, wie sich z.B. bei Einstellungen im Mittelbau und auch bei zahlreichen Berufungsverfahren zeigt. Hier müssen „Frauen nach wie vor deutlich besser qualifiziert sein als Männer, um überhaupt beachtet zu werden. Bei Frauen werden verlangte Qualifikationen deutlich restriktiver ausgelegt. Umgekehrt gelten junge Wissenschaftler sehr viel schneller als ‚vielversprechend‘“ (Plöger 1998, 150).

Um die soziale Situation potentieller Nachwuchswissenschaftlerinnen noch präziser zu erheben, müssen drei weitere Aspekte benannt werden. Zunächst hat die Präsenz von nur wenigen Professorinnen immer noch schwerwiegende Konsequenzen für viele Frauen. In den höheren Hierarchie- und Qualifikationsstufen entsteht nämlich bei diesen die Überzeugung: „Man ist nicht so selbstverständlich dazwischen als Frau“, wie es eine Interviewpartnerin von Geenen (1993, 48) formulierte. Die Ausschlussmechanismen gegenüber Frauen werden um so wirksamer und deutlicher, je einflussreicher und besser dotiert die Positionen sind (vgl. Wissenschaftsrat 1998, 24). Der geringe Anteil von Frauen unter dem Lehrpersonal bietet Studentinnen wenig Identifikationsmöglichkeiten. Ihnen fehlen an der Universität weibliche Vorbilder,

---

<sup>14</sup> Direkte und bewusste Diskriminierungen von Frauen scheinen kaum noch vorzukommen. Jedoch sind „alltägliche Wahrnehmungs- und Verhaltensweisen, die eine geschlechtsspezifisch unterschiedliche Qualität der Ausfüllung von Berufsrollen und -positionen unterstellen“ (Wissenschaftsrat 1998, 55) zu analysieren, aber schwerer nachzuweisen und greifbar zu machen.

<sup>15</sup> Einerseits gilt als Vorteil des wissenschaftlichen Berufs das selbständige Arbeiten und die Möglichkeit einer relativ flexiblen Arbeitszeitgestaltung. „Andererseits aber wird Wissenschaft als ‚Rund-um-die-Uhr-Job‘ angesehen und die eigenständige Zeiteinteilung kann dementsprechend auch ins Gegenteil, nämlich in den Zwang zu einer permanenten Verfügbarkeit umschlagen.“ (Knees/Rinne 1995, 12f.; vgl. auch Wissenschaftsrat 1998, 92.).

die die Realisierbarkeit einer wissenschaftlichen Karriere für Frauen erfahrbar machen. Eine entsprechende Laufbahn kommt für sie daher kaum als Perspektive in Betracht (vgl. Geenen 1993; Wissenschaftsrat 1998; Müller 1998).

Ein weiterer Aspekt betrifft ein feststellbares Forschungsdefizit. Bisher gibt es nur wenige Studien, die sehr früh in der beruflichen Entwicklung von Nachwuchswissenschaftlerinnen ansetzen. Die meisten Untersuchungen beziehen sich weitgehend auf den akademischen Mittelbau (vgl. Wild/Frey 1996; Allmendiger u.a. 1996). Lediglich Kracke/Englich (1996) gingen in ihrer Erhebung der Frage nach, ob es bereits bei einer Hilfskrafttätigkeit, auf der Vorstufe einer wissenschaftlichen Karriere, Hinweise und Gründe gibt, die Frauen davon abhalten, eine wissenschaftliche Berufslaufbahn anzustreben. Betrachtet man die Tätigkeit einer studentischen Hilfskraft als Vorbereitung auf eine wissenschaftliche Karriere, so kann, auf den ersten Blick, festgestellt werden, dass sich auf dieser Ebene noch keine besonderen Zugangsbarrieren für Frauen zeigen. An der Universität Bielefeld entspricht der Frauenanteil an den studentischen Hilfskräften mit 50,6% (1998) ihrem Anteil an Studentinnen (52,0% -1997). Die Erfahrungen während der Hilfskrafttätigkeit können zu einer Neuorientierung in den Berufswünschen führen und eine künftige wissenschaftliche Laufbahn mit einschließen. Jedoch machen Frauen innerhalb der konkreten Tätigkeit häufig andere Sozialisierungserfahrungen als die männlichen Hilfskräfte. Diese scheinen - so ein zentrales Ergebnis - von ihrer Hilfskrafttätigkeit stärker zu profitieren als ihre Kommilitoninnen (vgl. Knees/Rinne 1995; Kracke/Englich 1996). Kracke/Englich (1996) weisen deshalb darauf hin, dass die Ermutigung, eine Hochschullaufbahn einzuschlagen, abhängig ist von dem Anspruchsniveau der Tätigkeit und von häufigen Fachgesprächen mit den Vorgesetzten, in denen man mit der Wissenschaft vertraut gemacht und inhaltlich gefördert wird. Relevant dabei ist auch das Vorhandensein beruflicher Vorbilder, die eine Identifikation ermöglichen. Es gibt bedeutend weniger weibliche Vorgesetzte als männliche. Nachweisbar ist, dass männliche Hilfskräfte stärker von ihren Vorgesetzten für eine spätere Arbeit an der Universität motiviert werden.

Der dritte Aspekt betrifft die Finanzierungsfrage. Die wissenschaftliche Weiterqualifizierung wird auf Stellen unterschiedlicher Art und Befristung sowie auf der Basis von Stipendien durchgeführt. Zur Verbesserung der Qualifizierungsmöglichkeiten des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses wurden auf Landes- und Bundesebene begleitende Förder- und Sonderprogramme erstellt und werden Stipendien als spezifische Instrumente der Frauenförderung eingesetzt<sup>16</sup>. Stipendien leisten aus gesellschaftspolitischer Sicht einen bedeutenden Beitrag zur Frauenförderung in der Wissenschaft, denn die Chancen einer Beschäftigung im Mittelbau der Universitäten sind für Frauen im Vergleich zu denen von Männern weitaus schlechter (vgl. Wissenschaftlerinnen 2000 1995; Bochow/Joas 1987; Wermuth 1992; Wissenschaftsrat 1998). An der Universität Bielefeld beträgt der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Hilfskraftstellen 46,5% (1998), bei den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnenstellen jedoch nur 23,4% (1998/ 25% für 1999)<sup>17</sup>. Hier zeigen sich sehr deutlich die geringeren Chancen für Frauen. Als Frauenförderung ist ein Stipendium mangels geeigneter Alternativen gleichwohl eine Möglichkeit, die sich allerdings im Laufe eines langjährigen Qualifizierungsweges auch als berufliche Barriere erweisen kann. Eggers (1994) weist darauf hin, dass das Leistungsprofil von Stipendien in Relation zu den Qualifizierungsanforderungen an Doktoranden mehr als unzureichend ist. Die kurzen Laufzeiten und die finanzielle Ausstattung

---

<sup>16</sup> Wobei gerade diese Förder- und Sonderprogramme von Wissenschaftlerinnen heftigst kritisiert werden, bspw. A. Wetterer: Noch einmal: Rhetorische Präsenz – faktische Marginalität – Die kontrafaktischen Wirkungen der bisherigen Frauenförderung im Hochschulbereich. In: B. Kraus (Hg): Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung – Frankfurt/M. 2000, 195 –217).

<sup>17</sup> In 2000 waren 26% des wissenschaftlichen Personals an der Universität Bielefeld Frauen. Der Frauenanteil an C4–Professuren lag bei 5,7%, an C3–Professuren bei 13,8%, an C1–Assistenten–Stellen sowie C2–Stellen und Angestellten auf Zeit bei 36,3% und an Akademischen Räten sowie Angestellten auf Dauer bei 22,5%.

stunden in keinem Verhältnis zu den anfallenden Kosten des Lebensunterhalts und der Abdeckung der kostenträchtigen Forschungsvorhaben. Die unzureichende Absicherung der Forschungsarbeiten korreliert zudem mit dem Mangel eines „professionellen“ Arbeitsstatus durch zu geringe Institutsanbindung und fehlende infrastrukturelle Arbeitsbedingungen. Zudem ist der für die wissenschaftliche Reputation wichtige Informations- und Diskussionszusammenhang häufig nicht gewährleistet.

Aus der Sicht der potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen können diese drei genannten Aspekte zur sozialen Situation eine unmittelbar nach dem Studienabschluss erwogene Laufbahn in der Wissenschaft verhindern<sup>18</sup>. Genauso hinderlich können in dieser Situation jedoch auch attraktive Alternativen außerhalb der Hochschule wirken. Diese Alternativen bieten sich zunächst einmal den Absolventinnen und Absolventen eines Studienganges gleichermaßen an, ebenso wie Frauen und Männer manche beruflichen Risiken teilen. Nach dem Abschluss eines Studiums - und dies gilt inzwischen nicht mehr nur für die geisteswissenschaftlichen Fachbereiche - ist eine ausbildungsadäquate Berufstätigkeit und Bezahlung nicht mehr unbedingt gegeben. Viele Studienabgänger müssen sich zunächst auf befristete und unsichere Arbeitsverhältnisse einlassen, auf Praktika oder freiberufliche, vorbereitende Tätigkeiten. Nicht wenige erleben dabei auch Phasen von Arbeitslosigkeit und müssen weitere Ausbildungen in Kauf nehmen. Denken Studienabgänger(innen) umgekehrt über eine Promotion nach, so riskieren sie einen verspäteten Einstieg in eine außeruniversitäre Tätigkeit und damit die Inkaufnahme eines möglichen ‚Altersmalus‘. Derartige Unwägbarkeiten mögen Frauen, die eher als Männer den Aspekt der Familiengründung und -planung zusätzlich zur Berufsplanung einbeziehen, besonders stark vom potentiellen Weg in die Wissenschaft abhalten.

Was in diesem kurzen Forschungsüberblick deutlich wird, ist die Tatsache, dass viele der formulierten Fragen noch unbeantwortet blieben und die bisherigen Erklärungsansätze auf die notwendige Analyse der insgesamt eher subtilen, schwer greifbaren Mechanismen im Interaktionsgeschehen Universität verweisen. Wir haben uns mit der Fragebogenerhebung und einigen wenigen Interviews auf eine erste Annäherung eingelassen, um die sensible Phase, in der ein mögliches Promotionsvorhaben von potentiellen Nachwuchswissenschaftlerinnen geplant wird, näher zu beleuchten.

### **3.3 Themenschwerpunkte der Fragebogenerhebung**

Der Fragebogen (s. Anhang IV) umfasst somit im Wesentlichen zwei große Fragenkomplexe: Zum einen Fragen, die eine rückblickende Bewertung des absolvierten Studiums ansprechen, zusammen mit einigen soziodemographischen Daten (insgesamt 24 Einzelfragen, mit 38 Frageschritten). Zum anderen Fragen, die einen Ausblick auf die weitere berufliche Karriereplanung betreffen, wobei zunächst in sieben Einzelfragen (mit 9 Einzelfrageschritten) das Für und Wider einer weiteren universitären Qualifikation und Karriere erfragt wurde, und anschließend in drei eher allgemeinen Fragen die weitere beruflich/ private Lebensplanung außerhalb der Universität angesprochen ist ( 7 Einzelfrageschritte).

Ohne den gesamten Fragebogen hier ausdifferenziert darstellen zu können, berücksichtigt er folgende Aspekte der Informationsgewinnung:

#### **1. Soziodemographische Daten und Lebenssituation**

---

<sup>18</sup> Mit der Betonung der sozialen Situation und den daraus abgeleiteten Gründen für die Unterrepräsentation von Frauen bei Promotionen sollen die sozialisations- und persönlichkeitsbedingten Ursachen nicht völlig aus dem Blickfeld geraten. Da die Hochschulen selbst jedoch am ehesten Einfluss auf ihr eigenes Feld haben, ist die Analyse der inneruniversitären Strukturen und Interaktionen naheliegend und unserer Meinung nach dringend erforderlich. Zudem beeinflusst die Hochschule am ehesten auf der Ebene ihrer inneren Strukturen die Situation der Frauen in der Wissenschaft und könnte sie von dieser Ebene aus entscheidend verbessern.

Alter (F16), Geschlecht (F17), Staatsangehörigkeit (F18), Auslandsstudium (F4), Absolvierter Schultyp (gemischtgeschlechtlich etc.= F19), Wohn- Lebenssituation (F20), Berufliche Situation des Partners/der Partnerin (F23), Finanzierung des Studiums (F24), Studiendauer (F3), Einfluss von Kind/ern (Vereinbarungsprobleme etc.= F21/22)

## **2. Studienmotivation (F2)**

### **3. Praktische (Arbeits-)Erfahrungen /Vorerfahrungen (mit wiss. Arbeit)**

u.a. Tätigkeiten/gesammelte Vorerfahrungen(F4), Erfahrungen als TutorIn/studentische Hilfskraft (F5), Art des Arbeitseinsatzes (F5b), Zugang zur Stelle (Frage 5a), Qualifizierungsmöglichkeiten (außerhalb des unmittelbaren Studienbetriebes F6)

### **4. Studien-/Rahmenbedingungen/Atmosphärisches**

Geschlechterverteilung bei den Lehrenden (F7), Besondere Förderung oder auch Blockierung durch einzelne Lehrende (F8), Erlebte Ansprüche an die Rahmenbedingungen im Studium, (F9a), Bedeutung/Vorhandensein bestimmter Rahmenbedingungen (F9b), Erwartungen an die Lehrenden (F10)

**5. Individuelles Studien- und Lernerleben** von Leistungsanforderungen (F11), der Atmosphäre insgesamt im Studium (F12), Atmosphäre in verschiedenen Bereichen (u.a. im Kontakt mit sich selbst; mit den Lehrpersonen/mit Studierenden) (F12a), Erlebte eigene Stärken und Schwächen (F13), Gesamtbewertung des Studiums und Vergleich mit den Schuljahren (F15)

**6. Krisen** (Studienabbrüche oder Abbruchgedanken/ Gründe (F14), Erlebte Unterstützung (F14a)

### **7. Promotion als Möglichkeit der Weiterqualifizierung**

Promotionsvorhaben (F25), Gründe (pro und kontra Promotion) (F26), Allgemeine Angebote zu einer Weiterqualifikation an einer Hochschule (F27), Bedingungen dieser Angebote an der Hochschule (F28/28a), Gründe für eine Promotion (F29), Gründe gegen eine Promotion(F29a), Unterstützungsfaktoren, die gegeben sein müssten und reale Voraussetzungen (F30), Institutionelle Angebote (z.B. spezielle Studiengänge= F31)

### **8. Wunschvorstellungen/Perspektiven (beruflich und privat)**

Kinder-/Wunsch (F21), Auswirkung auf berufliche Weiterentwicklung (F21a), Arbeitszeit (32a), Einsatzort (F32b), Arbeitsbereich und geschätzte Umsetzungschancen (F32c und d)

### **9. Asymmetrische Geschlechterkultur**

Meinungen und Erfahrungen (F34), Befürchtete Barrieren (F33)

Da angesichts der Vielschichtigkeit der Thematik nicht alle Aspekte, insbesondere solche, die fachspezifisch lediglich für eine geringe Anzahl der Befragten relevant sind, berücksichtigt werden konnten, wurde am Schluss des Fragebogens auf mehr als einer Seite die Gelegenheit geboten, „mit Kommentaren, Kritik und Anregungen nicht zu sparen“, m. a. W., offene Antworten zu geben.<sup>19</sup>

Die auf den Fragebogen bezogenen, meist kritischen<sup>20</sup> Kommentare werden in einer knappen Auswertung der eigentlichen quantitativen Analyse vorgeschaltet (Kapitel 6.1), da sich anhand der vorgebrachten Kritikpunkte das von uns gewählte Fragebogendesign und die inhaltliche Schwerpunktsetzung beschreiben und begründen lässt. Hieraus ergeben sich wichtige Hinweise für Veränderungen und Korrekturen bei Folgeuntersuchungen.

<sup>19</sup> Von dieser Möglichkeit wurde häufig Gebrauch gemacht, so dass sich durch die Auswertung dieser Anmerkungen (dazu zählen auch Kommentare bei mehreren offenen Antwortmöglichkeiten im Fragebogen) wichtige zusätzliche Hinweise zu unserer Fragestellung ergaben, die neben der Datenerhebung als weitere Quelle zur Analyse genutzt werden konnten.

<sup>20</sup> Im Wesentlichen sind das die Kritik an den von uns gesetzten Themenschwerpunkten im Fragebogen und an den nicht formulierten (offenbar aber erwarteten) Fragen zur Qualität der Lehre.

Kommentare, die sich inhaltlich auf das Studium selbst beziehen, wurden gemeinsam mit dem Zahlenmaterial aus der quantitativen Erhebung ausgewertet, thematisch zugeordnet und in den Auswertungstext integriert. In Fächern mit einem niedrigen Rücklauf wird bei der Kennzeichnung der Zitate die jeweilige, übergreifende Fachgruppe (z.B. Naturwissenschaften) gewählt, um die Anonymität der AbsolventInnen zu wahren und mögliche Rückschlüsse auf einzelne identifizierbare Personen zu vermeiden.

### **3.4 Untersuchungsleitende Hypothesen**

Die Untersuchung wurde von folgenden Arbeitshypothesen geleitet.

Erste Hypothese: Nur diejenigen Frauen und Männer mit einem insgesamt positiven Rückblick auf das Studium, und nur diejenigen, die die Atmosphäre und die Rahmenbedingungen eines Studiums für sich positiv wahrnehmen und interpretieren konnten, eröffnen sich auch berufliche Perspektiven im Wissenschaftsbereich. Anders formuliert: Die Auswertung des Fragebogens soll zunächst Auskunft darüber geben, ob Frauen und Männer tatsächlich ihre Studienerfahrungen anders schildern, anders wahrnehmen und rückblickend bewerten.

Zweite Hypothese: Frauen eröffnen sich seltener berufliche Perspektiven in der Universität, weil ihr Interaktionserleben wie ihr Erleben der Atmosphäre den möglichen positiven Erfahrungen eines Studiums widersprechen. Sie erleben bis zum Ende des Studiums insgesamt mehr Situationen der Ausgrenzung und sammeln Erfahrungen, die einer Abwertung oder gar einer Missachtung ihrer Person gleichkommen. Dies können Erlebnisse des ‚Nicht-Wahrgenommen-Werdens‘ sein und Erlebnisse, in denen die eigenen Leistungen, auch Redebeiträge, nicht beachtet und anerkannt wurden. Oft handelt sich es dabei um alltägliche – kaum bemerkte – Situationen der Nichtbeachtung in den Lern- und Arbeitsfeldern der Universität, die sich in ihrer Fülle und Häufigkeit (gelegentlich auch in ihrer Heftigkeit) am Ende des Studiums nicht so ohne weiteres umdeuten bzw. uminterpretieren lassen und sich von daher bei einem rückblickenden Resümee zum Studium - wie es im Fragebogen gefordert ist – niederschlagen werden.

Dritte Hypothese: Nur, wenn Frauen bereits das Studium als insgesamt förderlich und positiv für sich einstufen oder auch das Studium insgesamt als positiv erlebten, eröffnen sie sich auch berufliche Perspektiven innerhalb der Universität. Die Voraussetzung dazu ist, dass alle negativen Erlebnisse ‚uminterpretiert‘ werden konnten und die Frauen für sich persönlich, in ihrem konkreten Umfeld, zum Beispiel in der Arbeitsgruppe, mit einigen anderen KommilitonInnen, in der Auseinandersetzung mit dem oder der einzelnen HochschuldozentIn wertschätzende Kontexte und damit veränderte Spielregeln des Umgangs (=Aufmerksamkeitsstrukturen) etablieren konnten. Erst diese ‚veränderten Spielregeln‘ führen zu einer systematischen Beachtung der Leistungen von einzelnen Frauen. So gewinnen sie im Karriereverlauf allmählich an Macht und Einfluss und erreichen schließlich eine der unbefristeten und gut bezahlten Stellen im Wissenschaftsbetrieb.

## 4 Methodische Aspekte

### 4.1 Befragungszeitraum und Adressenrecherche

Die Fragebögen wurden Ende Dezember 1999 an die Absolventinnen und Absolventen des Jahrgangs 1999 aller Studiengänge der Universität Bielefeld verschickt. Für die Adressenrecherche kontaktierten wir die Dekanate und Prüfungsämter. Die Fragebögen waren zusammen mit zwei Anschreiben und einem portofreien, adressierten Rückumschlag mit dem Rücksendeschluss 22.01.2000 versehen. Der tatsächliche Rücklauf zog sich allerdings bis Ende Februar 2000 hin. Insgesamt kamen 95 Briefumschläge mit dem Vermerk ‚unbekannt verzogen‘ zurück, Nachrecherchen wurde aufgrund des ansonsten guten Rücklaufs nicht durchgeführt.<sup>21</sup>

### 4.2 Fragebogenerstellung

Der Fragebogen wurde in Anlehnung an andere Studien<sup>22</sup> entwickelt. Diese Orientierung an ähnlichen Studien, die ebenfalls Fragebögen eingesetzt haben, sollte die Vergleichbarkeit in wichtigen Kategorien gewährleisten. Bei der Eingangsfrage „Bitte kennzeichnen Sie das Fach, in dem Sie jetzt Ihre Abschlussarbeit schreiben bzw. geschrieben haben.“ sind wir von der Vorannahme ausgegangen, dass bei allen Lehramtsstudiengängen dasjenige Fach, in dem die Abschlussarbeit verfasst wurde, die größte Prägung im Hinblick auf das Erleben des gesamten Studiums hatte<sup>23</sup>. Weitere Korrekturen wurden aufgrund der Beratungen durch den Projektbegleitkreis initiiert; einige missverständliche Formulierungen räumten wir schließlich mithilfe der durchgeführten Pretests aus.

Da die zu untersuchende Fragestellung auch für andere Universitäten und Fachhochschulen von Interesse ist, sollte bei der Erarbeitung des Konzepts auf die Übertragbarkeit der Methode geachtet werden. Neben Prof. Dr. Ursula Müller und der Arbeitsgruppe, die an der Universität Bielefeld das Projekt betreuten, wurden daher Expertinnen und Experten von anderen Universitäten und Fachhochschulen in NRW während der gesamten Projektphasen miteinbezogen.

Die vorliegende Studie fragt nicht nach dem beruflichen Verbleib der Bielefelder UniversitätsabsolventInnen<sup>24</sup>. Der Übergang in die Berufstätigkeit stand somit nicht im Mittelpunkt des Forschungsinteresses, sondern ihr Fokus lag auf der möglichen aber nicht notwendigen Weiterqualifikation an der Hochschule. Wird eine solche erwogen oder nicht und welchen Einfluss hat das erlebte Studium darauf? Welchen Einfluss haben die prognostizierbaren und die von den AbsolventInnen selbst erwarteten beruflichen und außerberuflichen Perspektiven darauf? Für das Anschreiben bei der Fragebogenerhebung wurde das Leitmotiv ‚Studium fertig, und jetzt?‘ gewählt, um genau diesen Entscheidungsprozeß näher in den Blick zu nehmen. Welches Resümee wird am Ende des gerade erfolgreich abgeschlossenen Studiums gezogen? Wird eine Weiterqualifikation an der Universität erwogen oder nicht? Letztendlich zielt die Studie darauf, Antworten auf die Frage nach der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen zu erhalten.

<sup>21</sup> Da nach dem Studienabschluss oftmals keine Notwendigkeit mehr besteht, am Studienort wohnen zu bleiben, ist der Anteil der Personen, die nicht erreicht werden konnten, relativ hoch. Es kann davon ausgegangen werden, dass vielfach durch den veränderten Arbeitsort bei einer Stellenaufnahme ein Wohnungswechsel stattgefunden hat und die Nachsendefrist bereits erloschen ist.

<sup>22</sup> Im Wesentlichen sind das: Knees/Rinne 1995; Allmendinger u.a.1996; Kraus/Krumpeter 1997; Schnabel / Müller 1998 und Noller 1999.

<sup>23</sup> Dabei muss diese Vorannahme nicht immer zutreffen. Um die Lehramtsstudierenden jedoch mit einbeziehen zu können, war diese Vereinfachung notwendig.

<sup>24</sup> Insofern war der Titel des Fragebogens etwas irreführend: Studien- und Karrierebedingungen an der Universität. Der Titel sollte – so unsere Absicht – die Vorannahme verhindern, dass uns nur die Absolventinnen interessieren oder der Schwerpunkt lediglich auf der Fortsetzung der Hochschulkarriere läge.

### 4.3 Datenauswertung und -interpretation

Bei der Auswertung der Fragebögen und der Interviews wurden alle Informationen anonymisiert oder um die personenidentifizierbaren Daten gekürzt. Die statistische Datenanalyse und Aufbereitung erfolgte mithilfe des Statistik-Programms SPSS. Nach einer ersten Häufigkeitsauszählung, wurden zu den einzelnen Frageaspekten Kreuztabellen erstellt. Die Ergebnisdarstellung wird im Wesentlichen in Datentabellen zusammengefasst, z.T. wurden grafische Aufbereitungen vorgenommen und kurze Kommentare beigefügt. Wenn es angemessen erschien, haben wir Vergleiche zu den anderen bereits genannten Studien gezogen und diese zusammenfassend interpretiert. Die Rohdaten liegen zu weiteren Recherchen und Vergleichsanalysen auf Diskette vor.<sup>25</sup>

Die Zielsetzung der Auswertung lag darin, aus dem erhobenen Material Zusammenhänge herauszufiltern, die zwischen **Geschlecht** (Frage 17), **Studienfach** (Frage 1) und **Promotionsvorhaben** (Frage 25) bestehen. Da die niedrigen Fallzahlen in den Fächern keine verallgemeinerungsfähigen Aussagen ermöglichten, wurde der Schwerpunkt der Auswertung auf Asymmetrien im Geschlechterkontext gelegt. Um fachspezifische Besonderheiten zu isolieren, wurden die AbsolventInnen **im Studiengang Rechtswissenschaften** aufgrund der hohen Grundgesamtheit und des relativ ausgewogenen Geschlechterverhältnisses exemplarisch ausgewählt.

Die vorliegende Studie wird als Pilotprojekt gewertet. Da (unabhängig von den EDV-Arbeiten) lediglich eine Wissenschaftlerin mit einer halben Stelle für die Laufzeit von einem Jahr finanziert werden konnte, war es nicht möglich, alle Daten auszuschöpfen und in die Auswertung einzubeziehen. Da die Laufzeit von einem Jahr zudem nur die Erhebung eines AbsolventInnenjahrgangs ermöglichte, ließen die kleinen Fallzahlen zudem keine verallgemeinerungsfähigen Aussagen über einzelne Fächer zu. Das Basismaterial muss in einzelnen Sequenzen unterausgewertet bleiben. Aussagekräftige und signifikante Ergebnisse bezüglich der Fachkulturen sind erst dann zu erwarten, wenn die Stichprobe vergrößert werden kann. Empfohlen wird daher, die Untersuchung in den kommenden Jahren weiterzuführen, um durch die Zusammenfassung sämtlicher Daten ausreichend Material zur Verfügung zu haben, das den Signifikanztests standhält.

### 4.4 Ergänzende Leitfadeninterviews

Um die Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen auch aus der Sicht der Promovierenden selbst bzw. aus der Sicht der betreuenden ProfessorInnen betrachten zu können, wurden sechs ergänzende, qualitative Leitfadeninterviews durchgeführt. Mit diesem qualitativen Aspekt der Studie sollten Erkenntnisse über die Komplexität der Entscheidungen: dem Abwägen des ‚für und wider‘ einer Promotion; dem Umgang mit Krisen während der wissenschaftlichen Arbeit und Einsichten über den je individuellen Prozess eines Promotionsvorhabens gewonnen werden. Alle Interviewten arbeiteten an der Fakultät für Rechtswissenschaft in unterschiedlichen Abteilungen. Die drei Promovierenden, zwei Frauen und ein Mann, waren bereits längere Zeit mit ihrer Promotion beschäftigt, die meisten standen kurz vor der Abgabe ihrer Arbeit. Darüber hinaus wurden zwei Professoren und eine Professorin interviewt, die ebenfalls aus unterschiedlichen Abteilungen innerhalb der Fakultät der Rechtswissenschaften

---

<sup>25</sup> Dass auch bei einer zunächst rein quantitativen Datenanalyse eine Vielzahl von interpretatorischen Einflüssen relevant sind, soll an dieser Stelle zumindest angedeutet sein. Schon die eigentliche Erstellung des Fragebogens birgt Vorannahmen und Interpretationen unsererseits, die auch bei einer intensiven Diskussion und korrigierender Rückmeldungen, die wir uns zuvor vom Begleitkreis oder über andere ‚ExpertenInnen‘ erbeten hatten, nicht völlig außen vor bleiben. Dasselbe gilt für die vielen Entscheidung bei der eigentlichen Datenanalyse, welche Korrelationen dabei in den Vordergrund rücken und vor allem wie feindifferenziert sie letztendlich ausgestaltet sind, ist immer schon ein Interpretationsakt.

stammten. Die Gespräche dauerten in der Regel etwa eine dreiviertel Stunde bis anderthalb Stunden.

Im Interview mit den Promovierenden wurde zunächst eine möglichst offene Gesprächssituation hergestellt. Dazu diente zum Beginn der Leitfadeninterviews die erzählgenerierende Einstiegsfrage: „Wir interessieren uns für Ihre Situation als Promovierende/r und für Ihre persönliche Lebenssituation. Vielleicht können Sie sich noch an den Zeitpunkt erinnern, wo Sie sich entschlossen haben: ‚Ich werde promovieren!‘ Wie ist es Ihnen seitdem ergangen? Was haben sie erlebt, erfahren? Wie geht es Ihnen jetzt damit?“ Erst nachdem die Antwort auf diese Einstiegsfrage aus der Sicht der Interviewten abgeschlossen war, wurden weitere ergänzende Nachfragen formuliert (Leitfaden s. Anhang Va).

Der Professorin und den zwei Professoren wurde ebenso eine erzählgenerierende Einstiegsfrage gestellt, die in ihrem Charakter jedoch nicht so umfassend sein konnte wie bei den Promovierenden und von daher in der Regel weitere Fragen rascher folgen mussten: „Wir interessieren uns für die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und insbesondere für die spezifische Begleitung von Promovierenden. Könnten Sie uns aus Ihrer persönlichen Sicht schildern, wie das ‚Mentoring‘ oder die unterstützende Begleitung von Promovierenden vonstatten geht?“<sup>26</sup>

Zu den sechs Interviews<sup>27</sup> liegen detaillierte Verlaufsprotokolle vor sowie die Transkription einzelner Interviewpassagen. Diese können aus Gründen der Anonymität nur in ihren zentralen Aussagen zitiert und interpretiert werden. Von daher sind die von uns ausgewählten Passagen des qualitativen Vorgehens immer dann in die quantitative Analyse einbezogen, wenn diese eine sinnvolle Ergänzung bisher unbeachteter Aspekte versprechen.

---

<sup>26</sup> In allen Gesprächen wurde nach einer eventuell parallel zum Promotionsvorhaben stattgefundenen Familiengründung gefragt, wobei nur die Professorin ausführlich von sich aus auf dieses Thema zu sprechen kam und der promovierende Jurist in seiner Eingangserzählung seine baldige Hochzeit erwähnte.

<sup>27</sup> Ursprünglich sollten 16 Interviews (jeweils vier in jedem Fachbereichssegment) geführt werden, die jedoch aus arbeitsökonomischen Gründen auf sechs Interviews reduziert werden mussten.

## 5 Ergebnisse im Überblick

„Junge Männer haben große Chancen, von hochgestellten Personen des gleichen Geschlechts in die Wissenschaft eingeführt zu werden; bei einem Professorinnenanteil von 6,2% bundesweit ist diese Chance für junge Frauen nur äußerst selten gegeben“ (Müller,1999,12).

Bevor die empirischen Befunde ausführlich dargelegt und interpretiert werden, sollen an dieser Stelle in einer kurzen Übersicht zentrale Ergebnisse der Studie zusammengefasst vorgestellt werden. Dabei wurden dreizehn inhaltliche Aspekte ausgewählt, die unserer Ansicht nach wichtige Hinweise über die Gründe der Unterrepräsentanz von Frauen bei Promotionen geben.

### Studienkrisen

Frauen (jede zweite Befragte) haben deutlich häufiger daran gedacht, im Verlaufe ihres Studiums das Studium abzubrechen als Männer (gut ein Drittel). Wie viele dies auch in die Tat umsetzen, konnten wir mit unserer Untersuchung nicht ermitteln, da wir lediglich die Personen erreichten, die ihr Examen erfolgreich abgeschlossen haben. Absolvierende beiderlei Geschlechts, die ihr Studium nie in Frage gestellt haben und die Studienbedingungen positiver bewerten, entschließen sich häufiger zu einer Promotion als diejenigen, die zwischendurch mit Abbruchgedanken belastet waren.

### Promotionsvorhaben und Geschlechterdifferenz

Die vorliegende Untersuchung zeigt deutliche geschlechtsspezifische Asymmetrien in der Entscheidung für oder wider eine Promotion. Während ca. ein Drittel der befragten männlichen Absolventen (im Vergleich zu 14,5 % der Frauen) sich entschlossen hat, zu promovieren und ein weiteres Drittel noch unentschieden ist, gibt eine knappe Mehrheit der Frauen (55 %) eindeutig an, nicht promovieren zu wollen. Der Vergleich zeigt, dass auch in den Fächern mit einem ausgewogenen Geschlechterverhältnis oder einer deutlichen Mehrheit der weiblichen Studierenden bei den Absolventinnen keine größere Bereitschaft zur Promotion vorhanden ist, als in den von Männern bevorzugten Studiengängen. In Biologie (als Fach mit einem höheren Frauenanteil) wird nicht häufiger als in den anderen naturwissenschaftlichen Fächern, in denen Männer die Mehrheit stellen, ein Promotionsvorhaben angegeben (von einem Drittel der Frauen). Auffällig ist jedoch, dass im Vergleich mit den Frauen männliche Absolventen in den von Frauen bevorzugten Fächern deutlich häufiger entschlossen sind zu promovieren. Die Auswertungsergebnisse deuten darauf hin, dass Männer sich in Fächern wie Biologie und den Rechtswissenschaften mit einer Promotion offenbar deutliche Wettbewerbsvorteile und bessere Karrierechancen erhoffen.

### Das „Für und Wider“ einer Promotion

Aus der Sicht der Befragten überwiegen die Vorteile einer Promotion im Vergleich zu anderen beruflichen Perspektiven außerhalb des Hochschulbereichs. Auch diejenigen ohne Promotionsvorhaben oder die Unentschlossenen markieren lediglich fünf von insgesamt sieben Gründen, die gegen eine Promotion sprechen würden. Der auffälligste Unterschied in der Bewertung der außeruniversitären und inneruniversitären Arbeitsfelder zeigt sich in der Einschätzung, dass ein innovatives, zeitgemäßes Arbeiten außerhalb der Hochschule für eher möglich gehalten wird. Mehr als die Hälfte der Befragten vertreten diese Ansicht und lediglich 16,8% sind der umgekehrten Meinung, dass die Hochschule eher dementsprechende Möglichkeiten biete. Frauen stufen den Nutzen, den eine Promotion für ihre berufliche Weiterentwicklung haben könnte, niedriger ein als Männer. Neben der privaten Lebensplanung ist auch von Bedeutung, dass Frauen seltener als Männer glauben, ihre Berufschancen mit einem Dokortitel tatsächlich verbessern zu können: Sie befürchten im Geschlechtervergleich häufiger als „überqualifiziert“ oder „praxisfern“ zu gelten.

## **Weiterbeschäftigung an der Hochschule**

Im Vergleich mit den Frauen erhalten Männer häufiger die Chance, als wissenschaftlicher Angestellter an der Hochschule zu arbeiten, während Frauen eher ein Stipendium nutzen oder angeboten bekommen. Die Finanzierung der Promotionsphase durch ein Stipendium erscheint insgesamt weniger attraktiv. Zumeist wird dies mit der schwächeren Einbindung ins Hochschulgeschehen und damit mit der Nutzung karrierefördernder Netzwerke begründet.

## **Studienmotivation**

Das Interesse am Fachgebiet und am wissenschaftlichen Arbeiten sowie der Wunsch, sich mit dem Studium „selbst zu verwirklichen“ stellen bei beiden Geschlechtern die zentralen Studienmotive dar. Für Männer ist es jedoch wichtiger als für Frauen, mit der Wahl ihres Faches einen Beruf zu erlangen, der Prestige, Karriere und hohe Einkommenschancen verspricht. Dies zeigt sich vor allem beim Studium der Rechtswissenschaften und bei den Wirtschaftswissenschaften. Mit einem Promotionsvorhaben ist bei Männern eher als bei Frauen der Wunsch verknüpft, eine hochrangige berufliche Position erreichen zu können. Frauen geben sich eher mit bescheideneren Berufszielen zufrieden. Unter anderem wird in dem Antwortverhalten offensichtlich, dass Frauen von der Vorstellung beeinflusst sind, dass sich eine Karriere mit einem Kinderwunsch und einer dann geplanten reduzierten Arbeitszeit weniger oder gar nicht vereinbaren lässt.

## **TutorInnen-/Hilfskrafttätigkeit/Qualifizierungsschritte und Promotionsvorhaben**

Ob Studierende als TutorIn oder studentische Hilfskraft gearbeitet haben und die Art des jeweiligen Arbeitseinsatzes scheint keinen nachweisbaren Einfluss auf ein später angestrebte Promotion zu haben. Bedeutsamer ist, ob die Studierenden sich darum bemüht und/oder die Möglichkeit erhalten haben, erste Qualifizierungsschritte (z.B. eigene Veröffentlichungen, Teilnahme an Fachtagungen, Kennen lernen von WissenschaftlerInnen) zu realisieren. Hier zeigt sich ein deutlicher Vorsprung der Männer, die, so lässt sich schlussfolgern, zum einen eher als Frauen ihre Karriere zielgerichtet planen und zum anderen häufiger das Angebot erhalten, sich in der Hochschule zu qualifizieren.

## **Beurteilung der Rahmenbedingungen (insbesondere Betreuungsqualität)**

Frauen stellen insgesamt höhere Ansprüche an die Betreuungsqualität, die räumliche Ausstattung und die Studienatmosphäre als Männer. Die real angetroffenen Bedingungen vor Ort bleiben bei beiden Geschlechtern hinter den Erwartungen zurück. Die Diskrepanz ist besonders groß bezogen auf die erlebte Unterstützung in der beruflichen Weiterentwicklung bei Frauen. Im Vergleich zu ihren männlichen Mits Studierenden fühlen sie sich deutlich weniger gefördert, im Hinblick auf eine mögliche wissenschaftliche Karriere seltener ermutigt und bei den dann anstehenden Schritten weniger unterstützt. Die deutlichste Differenz zwischen den Geschlechtern ist in diesem Kontext bei der Bewertung der Aussage festzustellen, wie wichtig es sei, dass Studierende ermutigt werden, an ihre Fähigkeiten zu glauben (71,1 Prozent der Frauen und 56,9 Prozent der Männer halten dies für wichtig). Lediglich 27,1 Prozent der Frauen und 33,5 Prozent der Männer gaben an, dass sie auch real in dieser Weise unterstützt wurden. Diejenigen AbsolventInnen, die vorhaben zu promovieren, sind durchgängig (mit Ausnahme des Items, dass die Eigeninitiative unterstützt wurde) zufriedener mit der erfahrenen Betreuung durch Lehrende und Dozenten als die übrigen Befragten.

## **Individuelles Erleben der eigenen Kompetenzen**

Frauen haben im Vergleich zu Männern insgesamt höhere Ansprüche an sich selbst und neigen eher dazu, sich selbst durch zu hohe Perfektionsansprüche zu blockieren. Während sie sich in der Zeit des „Alleine-Lernens“ häufiger als Männer kompetent und motiviert fühlen, nimmt ihre positive Selbsteinschätzung insbesondere im Kontakt mit Lehrenden ab. Gefühle

der Verunsicherung und Orientierungslosigkeit werden in diesem Kontext von Frauen häufiger geäußert als von den männlichen Befragten. Die Hochschulkultur ist durch einen den Status betonenden Kommunikations- und Verhaltensstil geprägt, ein Stil, der die Normen des Miteinander im Hinblick auf Individualismus und Konkurrenz hervorhebt und einem partnerorientierten Miteinander eher entgegensteht. Kooperation und Kommunikation sind zwar Bereiche, in denen Frauen außerhalb der Hochschule häufig ihre besonderen "Stärken" erfahren, aber diese Selbstwahrnehmung verändert sich offenbar innerhalb des Studiums. Hier erhalten Frauen offensichtlich nicht die Chance, in dem etablierten Kommunikations- und Verhaltensstil einen gleichberechtigten Raum auszufüllen. Untersuchungen zu Asymmetrien im Gesprächsverhalten belegen, dass Frauen sich nicht selten zurückziehen und „verstummen“, wenn sie die im Vergleich zu Männern häufigere Erfahrung machen müssen, dass ihre mündlichen Beiträge ignoriert, unterbrochen oder weniger ernstgenommen werden. Frauen fühlen sie sich daher, so zeigen unsere Ergebnisse, an der Universität eher wohl, wenn sie sich schriftlich ausdrücken können. Im direkten kommunikativen Austausch (z.B. bei Diskussionen) können sie den (bisher von Männern bevorzugten) habituellen Mustern der Dominanz und des Konkurrierens auf diese Weise ausweichen, allerdings mit dem Preis, dass sie auf der sozialen Interaktions- und Kommunikationsebene mit ihren Fähigkeiten (auch verbal) nicht adäquat in Erscheinung treten.

### **Wunschvorstellungen an den zukünftigen Beruf**

Frauen sind in ihren beruflichen Zielen, insbesondere im Wunsch, eine leitende Position zu erlangen und Karriere zu machen, bescheidener als Männer und stufen die Realisierung ihrer Pläne zugleich niedriger ein. Eine Ursache hierfür ist, dass Arbeitszeit- und Berufsvorstellungen von Frauen, mit denen die Verbindung von Beruf und Familie besser realisiert werden könnten, an den potentiellen Arbeitsplätzen zu wenig berücksichtigt werden. Auch bezogen auf eine Promotion haben Frauen den Eindruck aufgrund des vermuteten hohen Arbeitsaufkommens nur unzureichend Zeit für eine Familie haben zu können. Diejenigen Frauen, die sich zu einer Promotion entschließen, haben deutlich seltener vor, in dieser Qualifizierungsphase Kinder zu bekommen als die übrigen Frauen, während bei den Männern keine diesbezüglichen Einschränkungen benannt werden. Die Möglichkeit, teilweise zu Hause zu arbeiten, wird von Frauen seltener als erstrebenswert angesehen als von Männern.

### **Familiensituation und Studiererleben bzw. Promotionswunsch**

Obwohl der Anteil der Befragten, die während des Studiums auch für Kinder die Verantwortung trugen, mit ca. 9% bei beiden Geschlechtern ausgewogen ist, haben Frauen deutlich mehr Einschränkungen (weniger ungestörte Lernzeit, längeres Studium) und Belastungen (erhöhter Stress) erlebt. Ausschließlich Frauen gaben an, dass aufgrund ihres Mutterseins Vorbehalte bezogen auf die Arbeits- und Studienleistung geäußert wurden. Deutlich häufiger als Väter fühlten die befragten Mütter sich gezwungen, auf interessante Studienangebote oder Treffen mit KommilitonInnen zu verzichten. Die weiteren Auswertungsschritte lassen vermuten, dass Väter während der Studienphase eine umfassendere Entlastung von der Verantwortung für die Kinder erfahren haben als Mütter. Die Verbindung beider Lebensbereiche, so zeigen auch einige Kommentare, wird als Angelegenheit der Frauen betrachtet.

### **Asymmetrische Geschlechterkultur**

Frauen vermuten mehrheitlich und häufiger als Männer Barrieren in der Bevorzugung des anderen Geschlechts und Probleme der Verbindung von Beruf und Familie, z.B. durch zu geringe Flexibilität der Arbeitszeiten. Im Geschlechtervergleich wird die Problematik von den Frauen häufiger als „besonders gravierend“ eingestuft. Die bedeutsamsten Barrieren und Einschränkungen werden in der fehlenden Förderung durch Vorgesetzte gesehen und in Vereinbarkeitsproblemen, die aus der Doppelverantwortung für Beruf und Familie resultieren. Auf-

fällig ist, dass die Promotionsentschlossenen in allen benannte Erfahrungsfeldern weniger Diskriminierungen oder mögliche Barrieren angeben (und in Zukunft vermuten) als die übrigen Befragten. Die Gesamtbewertung des Studienklimas hat demnach einen entscheidenden Einfluss darauf, ob die Universität als potentieller Arbeitsort akzeptabel erscheint.

### **Bewertung von Diskriminierungen**

In den schriftlichen Kommentaren, für die im Anschluss des Fragebogens viel Raum zur Verfügung stand, zeigte sich die Befürchtung mancher männlichen Befragten, durch Frauenfördermaßnahmen benachteiligt zu werden. Die feststellbaren Asymmetrien, wie sie anhand des hier ausgewerteten Zahlenmaterials sichtbar werden, erscheinen in der Wahrnehmung dieser Befragten als nicht mehr existent. Statt dessen wird immer wieder hervorgehoben, im Hochschulbereich zähle ausschließlich die Leistung. Entgegen dieser Gleichheitsannahme scheinen in den Kommentaren der Befragten selbst eklatante Geschlechterasymmetrien und Abwertungen auf: Beispielsweise werden Studentinnen für das Lehramt Primarstufe als „Primimäuse“ bezeichnet oder denjenigen Frauen, die sich ‚diskriminiert‘ fühlen und auch noch davon sprechen, wird ein per se mangelndes Selbstbewusstsein unterstellt.

### **Unterschiede in den Fachkulturen**

Im exemplarisch ausgewählten Fach Rechtswissenschaften werden die Studienbedingungen besonders kritisch bewertet. In diesem traditionell männlich orientierten Studiengang haben die Frauen deutlich „aufgeholt“ und stellen inzwischen nahezu die Hälfte der Studierenden. Bezogen auf die Betreuungsqualität und den Kontakt mit Lehrenden zeigen sich auffällige Defizite: Gefühle der Orientierungslosigkeit, Entmutigung, Überforderung und Unfähigkeit werden hier von durchschnittlich 18-25% der Juraabsolventinnen geäußert. Während sich in den Sprach- und Geisteswissenschaften ca. ein Viertel der Studierenden beiderlei Geschlechts im Kontakt mit Lehrenden als kompetent erlebt haben, gaben dies lediglich zwei der 60 antwortenden Absolventinnen der Rechtswissenschaften (und drei der 50 männlichen Befragten) an. Obwohl auch die angehenden Juristen sich im Fächervergleich insgesamt kritischer äußern, scheidet ihre Bewertung durchschnittlich besser ab als die der Frauen. Lediglich ein Viertel der Absolventen der Rechtswissenschaften (im Vergleich zu einem Fünftel der Absolventinnen) hat sich im Kontakt mit Lehrenden motiviert gefühlt. In den Naturwissenschaften dagegen wird dies von jedem dritten Mann und nahezu jeder zweiten Frau angegeben (ähnlich viele waren jedoch auch verunsichert). Obwohl die naturwissenschaftlichen Fächer in der Bewertung der Studienbedingungen aus der Perspektive der Frauen eindeutig am besten abschneiden, zeigen sich auffällige Diskrepanzen, die darauf hindeuten, dass Frauen in den Naturwissenschaften einerseits überdurchschnittlich gute Förderbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten antreffen, andererseits jedoch auch ein Klima vorfinden können, in dem Lehrende sich weiblichen Nachwuchswissenschaftlerinnen gegenüber eher abweisend verhalten.

## 6 Empirische Befunde

### 6.1 Offene Antworten und Kommentare

Ein Teil der offenen Antworten und Kommentare, die am Ende des Fragebogens formuliert werden konnten<sup>28</sup>, kritisiert den Fragebogen im Wesentlichen als „zu einseitig“ in bestimmten Themenschwerpunkten. Andere zentrale Fragen, die die Studienzufriedenheit und die weitere berufliche Planung betreffen würden, wären demgegenüber vernachlässigt worden. Diese Kritik kam nicht überraschend, da wir bei der Wahl des Fragebogens bewusst darauf verzichtet hatten, unser zentrales Forschungsanliegen zu benennen. Unser Anliegen war es, auch AbsolventInnen zu erreichen, die sich nicht für ein Promotionsvorhaben und Geschlechterasymmetrien während des Studiums interessieren. In der Kritik der Befragten, bestätigt sich die Entscheidung für unser Vorgehen. Insbesondere das Thematisieren möglicher Geschlechterdifferenzen löste nicht selten Unverständnis und Unmut aus<sup>29</sup>, so dass davon ausgegangen werden kann, dass der Fragebogen häufiger nicht ausgefüllt worden wäre, wenn das zentrale Forschungsanliegen offensichtlicher gewesen wäre.

Einige Befragte haben diese „Verfälschungen“ in ihren Anmerkungen am Ende des Fragebogens angesprochen:

männl. Pädagogik: *„Ich finde, der Fragebogen geht zu stark auf die Themenbereiche ‚Dissertation‘ und ‚Frauen‘ ein. Der Begleitbrief zu diesem Fragebogen hingegen verspricht, dass seine Ergebnisse zu verbesserten Studien- und Karrierebedingungen führen sollen. Wie das?“*

männl. Geisteswissenschaft: *„Warum beschäftigt Ihr Euch nicht mit den wirklich wichtigen universitären Problemen, z.B. das elitäre Gehabe zahlreicher Dozenten sowie den dazugehörenden Jüngern?“*

Zu recht wurde oftmals angemerkt, dass im Fragebogen zu wenig Interesse gezeigt wurde an den Arbeitsfeldern nach dem absolvierten Studium, von denen manche Befragte angesichts der oft schwierigen Stellensuche gerne stolz und erleichtert berichtet hätten. Diejenigen Befragten, die momentan ihre ersten Erfahrungen mit einem akademischen Abschluss im Erwerbsleben machen und solche, die eventuell (später) außerhalb der Hochschule promovieren möchten, fühlten sich verständlicherweise unzureichend berücksichtigt, da nicht transparent war, dass unser Fokus auf die Universität als Forschungsgegenstand gerichtet war. Folgende Kommentare zeigen exemplarisch die Unzufriedenheit mit unserer Vorgehensweise:

männl. BWL: *„Einige Fragen erübrigen sich, wenn man schon arbeitet. Sollten etwa Langzeitstudenten ohne jegliche Berufsaussichten (z.B. Soziologen) diesen Fragebogen gemacht haben?“*

weibl. BWL: *„Wäre es nicht interessant für Sie zu erfahren, ob die Befragten bereits einer Berufstätigkeit nachgehen, oder ob für die Befragten die Möglichkeit besteht, bei dem jeweiligen Arbeitgeber zu promovieren?“*

Da mit unserem gewählten Titel bei den Befragten der Eindruck entstehen musste, dass eine Evaluierung der Studienbedingungen angestrebt ist, wurde vielfach bemängelt, dass Fragen zur Qualität der Lehre und zu den Machtstrukturen fehlen würden. Daher wurde der für Kommentare zur Verfügung gestellte Raum von diesen Befragten ausgiebig genutzt, um ihre Kritik und Enttäuschung zu äußern:

---

<sup>28</sup> Neben einigen telefonischen Kommentaren und Nachfragen nach der Versendung der Fragebögen waren schriftliche Reaktionen auf den Fragebogen ausdrücklich erwünscht und aus drucktechnischen Gründen gab es dazu am Ende des Fragebogens eine Menge Raum, den viele auch ausführlich nutzten.

<sup>29</sup> Diese Unmutsäußerungen werden ausführlich analysiert und interpretiert in Kapitel 6.4

männl. Biologie: *„Die Unlust einiger Dozenten didaktisch gute und somit interessante Lehrveranstaltungen zu halten, ist immer noch bei einigen tief verwurzelt! Andere dagegen sind genau das Gegenteil und halten gute Lehrveranstaltungen. Die letzteren sind es auch, die schon während des Studiums Interesse an den Studenten zeigen – und nicht erst dann, wenn man als Diplomand bzw. Doktorand zu ihnen in die Arbeitsgruppe stößt. Daher sollten die didaktischen Fähigkeiten in solchen Fragebögen nicht ausgelassen werden, da sie ein Spiegelbild des wahren Interesses eines Lehrenden sind, der sich ja zwischen Forschung und Lehre aufspalten muss.“*

männl. Geschichte: *„Nur kurz: Mitte Januar trete ich meine erste Stelle an. Meine bisherigen Erfahrungen mit der Arbeitssuche haben meinen Verdacht mehr als nur bestätigt, dass die Uni meilenweit von der außeruniversitären Arbeitswelt entfernt ist. Fast allen Dozenten würde ich die Fähigkeit absprechen, qualifizierte Äußerungen bzgl. des Arbeitsmarktes etc. zu machen. Woher sollen sie es auch wissen? Es bedarf hier mehr Schnittstellen.“*

Mehrfach wurde berechtigterweise angemerkt, dass es für AbsolventInnen, die außerhalb der Universität oder erst in einigen Jahren promovieren möchten, keine Zuordnungen im Fragebogen gab.

männl. Chemie: *„Anhand dieses Fragebogens kann mit Sicherheit nicht erfasst werden, dass ich evtl. während meiner Berufstätigkeit (Lehrer) versuchen werde, zu promovieren. Da dies jedoch für mich wahrscheinlich erst in fünf Jahren aktuell wird, kann ich über mein persönliches Interesse noch keine Aussage treffen (und das ist für mich der maßgebliche Faktor).“*

weibl. Sprachwissenschaften: *„Wie ist es mit solchen AbsolventInnen, die berufsbegleitend promovieren?! Wenn man diesen Weg gewählt hat, fällt es schwer, im Rahmen dieses Fragebogens dazu Stellung zu nehmen.“*

Aufgrund der Komplexität des Fragebogens, den wir in einem zeitlich zumutbaren Rahmen beantwortet wissen wollten, haben wir uns bei manchen Antwortmöglichkeiten notgedrungen für Zuordnungen entschieden, die eine Festlegung erforderlich machten. Hier wurde häufig kritisiert, dass dadurch eine ausreichende Differenzierung nicht mehr möglich sei und eine Pauschalisierung erzwungen würde. In anderen Kommentaren kam hingegen eine deutliche Methodenkritik zum Tragen. So wurden beispielsweise alle Meinungsfragen von einigen NaturwissenschaftlerInnen als methodisch unsauber, da nicht objektivierbar angesehen. Die gleiche Fachgruppe bemängelt auch, dass der Fragebogen einseitig auf die Geisteswissenschaften abgestimmt sei.<sup>30</sup> Hier fehlte tatsächlich das Insiderwissen, um alle wichtigen fachspezifischen Aspekte einbeziehen zu können.

<sup>30</sup> So haben wir versäumt, den im Fragebogen verwendeten Begriff „homophob“ gleich beim ersten Auftauchen zu übersetzen: „Den wenigsten Bearbeitern des Fragebogen dürfte der Begriff ‚Homophobie‘ bzw. in der Frage ‚homophobe Vorurteile‘ geläufig sein. Einen solchen Begriff muss man beim ersten Auftauchen erklären, nicht erst zwei Seiten später.“

## 6.2 Der Fragebogenrücklauf

### 6.2.1 Rücklauf/ Studienfächer/ Geschlechterverteilung

Ende Dezember 1999 wurden über die Adressendateien der Prüfungsämter 1340 Fragebögen an sämtliche Absolventinnen und Absolventen des Jahres 1999 der Universität Bielefeld verschickt. 95 Exemplare waren nicht zustellbar, so dass sich eine Zahl von 1245 erfolgreich versandter Fragebögen ergibt. 560 Fragebögen wurde ausgefüllt an uns zurückgeschickt. Dies entspricht einem Rücklauf von (N=560) = 44,97%.

**Tabelle 1: Rücklauf: Studienfach/Geschlechterverteilung**

	Studienfach * Geschlecht				Gesamt	
	weiblich		männlich		Anzahl	Spalten%
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%		
Biologie	25	7,7%	9	4,4%	34	6,4%
Chemie	3	,9%	11	5,4%	14	2,6%
Physik	1	,3%	10	4,9%	11	2,1%
Mathematik	5	1,5%	10	4,9%	15	2,8%
Naturwissenschaftliche Informatik	4	1,2%	7	3,4%	11	2,1%
Betriebswirtschaftslehre	23	7,1%	24	11,8%	47	8,9%
Volkswirtschaftslehre			3	1,5%	3	,6%
Wirtschaftsmathematik	3	,9%	1	,5%	4	,8%
Gesundheitswissenschaften	7	2,1%	7	3,4%	14	2,6%
Soziologie	21	6,4%	10	4,9%	31	5,9%
Rechtswissenschaften	63	19,3%	52	25,6%	115	21,7%
Pädagogik/ Erziehungswissenschaften	65	19,9%	21	10,3%	86	16,3%
Germanistik	10	3,1%	3	1,5%	13	2,5%
Anglistik	7	2,1%	1	,5%	8	1,5%
Romanistik	4	1,2%			4	,8%
Slavistik/Russisch	1	,3%			1	,2%
Linguistik	9	2,8%			9	1,7%
Klinische Linguistik	4	1,2%			4	,8%
Literaturwissenschaft	9	2,8%	3	1,5%	12	2,3%
Deutsch als Fremdsprache	11	3,4%	1	,5%	12	2,3%
Geschichte	11	3,4%	11	5,4%	22	4,2%
Spanien- und Lateinamerikastudien	1	,3%	1	,5%	2	,4%
Philosophie	1	,3%	3	1,5%	4	,8%
Psychologie	25	7,7%	8	3,9%	33	6,2%
Sportwissenschaft	13	4,0%	7	3,4%	20	3,8%
Gesamt	326	100,0%	203	100,0%	529	100,0%

Im Rücklauf spiegelt sich die Verteilung der Studienabschlüsse aus dem Jahr 1999 in den an der Bielefelder Universität vertretenen Fächer wieder. Der größte Anteil mit mehr als einem Fünftel des Gesamtrücklaufs entfällt auf die Rechtswissenschaften, gefolgt von Pädagogik (Diplom und Staatsexamina), BWL, Biologie, Psychologie und Soziologie. Ein Drittel derjenigen, die sich an unserer Befragung beteiligt haben, sind mit ihrem Examen einem geistes- und sprachwissenschaftlichem Fach zuzuordnen.<sup>31</sup> Bei der Fächerverteilung haben wir die

<sup>31</sup> Da aus unterschiedlichen Gründen nicht alle Absolventinnen und Absolventen des Jahrgangs 1999 an der Studie erfasst werden konnten, wurde zunächst die Repräsentativität der Stichprobe anhand der Grundgesamtheit aller AbsolventInnen überprüft. Dazu stellten wir die Daten aus dem statistischen Jahrbuch, mit den aktuell zum Jahresende 1999 ermittelten Daten aus den jeweiligen Prüfungsämtern der Fakultäten, dem Staatlichen Prüfungsamt und dem Justizprüfungsamt beim Oberlandesgericht Hamm einander gegenüber. Am Ende kommt die

einzelnen Fakultäten in drei große Gruppen zusammengefasst: Neben den Rechtswissenschaften sind das die Geistes- und Sprachwissenschaften (n= 325); die Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (n=249) und die Naturwissenschaften (n= 208).<sup>32</sup>

### 6.2.2 Studienabschlüsse/ Geschlechterverteilung

In der folgenden Tabelle ist der Rücklauf den Studienabschlüssen zugeordnet. Zusätzlich wurde eine Geschlechterdifferenzierung vorgenommen.

**Tabelle 2: Studienabschlüsse/Geschlecht**

**Studienabschlüsse \* Geschlecht**

	Geschlecht				Gesamt	
	weiblich		männlich		Fälle	Antworten als Spalten%
	Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%		
Studienabschluß Diplom/Jurist. Staatsexamen	207	63,3%	157	77,3%	364	68,7%
Magister	54	16,5%	15	7,4%	69	13,0%
Lehramt Primarstufe	38	11,6%	8	3,9%	46	8,7%
Lehramt Sek. I	5	1,5%	7	3,4%	12	2,3%
Lehramt Sek. II	23	7,0%	16	7,9%	39	7,4%
Gesamt	327	100,0%	203	100,0%	530	100,0%

Bei den Abschlüssen nimmt das Diplom und das juristische Staatsexamen mit zwei Drittel der Nennungen den größten Part ein, die Lehramtsexamina<sup>33</sup> sind mit ca. 18 Prozent vertreten, gefolgt von den Magisterabschlüssen. Auch diese Daten repräsentieren in etwa die Grundgesamtheit.

Der Fragebogen wurde zu 62,1 Prozent von Frauen und zu 37,7 Prozent von Männern ausgefüllt. Der Vergleich zwischen tatsächlicher Studierendenzahl in den einzelnen Fächern und dem Rücklauf (siehe **Tabelle 1**) verdeutlicht, dass der Rücklauf überproportional häufiger aus Fächern erfolgte, die einen hohen Frauenanteil aufweisen und Frauen insgesamt mit ihrer Rücksendung ein größeres Interesse an der Fragestellung zeigten als Männer. Der Fragebogenrücklauf repräsentiert daher nicht die tatsächliche Geschlechterverteilung in den einzelnen Fächern, sondern liegt deutlich über dem tatsächlichen Anteil der Studentinnen.

### 6.2.3 Studiendauer

Durchschnittlich wurden 11,8 Semester studiert, wobei die durchschnittliche Semesterzahl bei den Frauen mit 11,68 geringfügig unter der durchschnittlichen Semesterzahl der Männer lag (12,07). In den ergänzenden Kommentaren zu dieser Frage wurden Auslands- und Prüfungssemester häufig separat ausgewiesen. Relativ viele AbsolventInnen beantworten diese Frage

eigentliche Stichprobe zum Tragen (s. Anhang I a). Ein Prüfungsjahr umfasst den Zeitraum zwischen dem 01.10 des vorhergehenden Jahres (also dem 01.10.98 ) bis zum 30.09 des Jahres (1999). Leider wird das nicht immer einheitlich gehandhabt; manchmal entspricht das Prüfungsjahr auch dem Kalenderjahr. Nur so kann die relativ große Differenz bspw. bei den juristischen Staatsexamina erklärt werden.

<sup>32</sup> Die detaillierte Verteilung zu den jeweiligen Fakultäten s. Anhang I b.

<sup>33</sup> Die LehramtsabsolventInnen wurden als eigene Gruppe erfasst und sollten sich aus Gründen der Vereinheitlichung und Auswertbarkeit im Fragebogen mit ihrem jeweiligen schriftlichen Abschlussfach einem Fachbereich zuordnen. Diese Regieanweisung wurde häufig übergangen, indem sämtliche studierten Fächer markiert wurden (28 missings).

nach der Studiendauer nicht (n= 35, davon 21 Frauen und 14 Männer), nannten jedoch in den schriftlichen Kommentaren zahlreiche Gründe, die ein zügiges Studieren verhinderten. Es kann vermutet werden, dass die Studierenden aufgrund der ihnen entgegengebrachten Erwartungshaltung ein langes Studium als Makel empfinden und daher einen Rechtfertigungsdruck erleben, plausible Gründe hierfür zu benennen.

Die Behauptung, ein ‚langes‘ Studium minimiere aus der Sicht von Lehrenden in jedem Fall die Berufschancen, widerlegt eine Befragte mit ihrer persönlichen Erfahrung. Zugleich verbindet sie damit ihre Kritik an der fehlenden Wahrnehmung von Seiten der Lehrenden, die so etwas wie ‚praxisrelevante Fähigkeiten‘ bei den Studierenden offenbar nicht vermuten:

weibl. BWL: „Aufgrund meiner langen Studiendauer (23 Semester) hatte mir ein Professor aus unserer Fakultät gesagt, dass ich es akzeptieren müsste, niemals nach dem Studium eine Arbeit zu finden. Wenn ich es täte, wäre es eine Illusion!

Er hatte sich aber ‚Gott sei Dank‘ geirrt, da ich ca. drei Monate nach meinem Abschluss als Diplom-Kauffrau eine Arbeit als ‚Assistentin der Geschäftsleitung‘ gefunden habe, in der Firma, in der ich während meines Studium als Aushilfe gearbeitet hatte. Zu alledem habe ich auch noch einen sehr sicheren Arbeitsplatz, bin also nahezu kaum von Arbeitslosigkeit bedroht.

Fazit: Im Studium zählen nur die Leistungen auf Papier. Mein Professor konnte nicht wissen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen ich zusätzlich besitze. In der Firma, in der ich während des Studiums (ca. sieben Jahre) gearbeitet habe, konnte ich zeigen, dass ich in der Lage bin, flexibel zu sein und ein Gewinn für das Unternehmen bin, so dass mein Chef mich um keinen Preis verlieren wollte und mir ein Arbeitsangebot als seine Assistentin machte. Seine langfristigen Pläne sehen so aus, dass er sich irgendwann ganz zurückziehen möchte und mich als ‚Geschäftsleitung‘ beschäftigen möchte.“

#### 6.2.4 Weitere soziodemographische Daten

**Tabelle 3: Alter**

Alter \* Geschlecht

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		Anzahl	Spalten%
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%		
Wie alt sind Sie?	20-25 Jahre	117	34,0%	38	18,0%	155	27,9%
	26-30 Jahre	169	49,1%	128	60,7%	297	53,5%
	31-35 Jahre	41	11,9%	35	16,6%	76	13,7%
	36-40 Jahre	10	2,9%	7	3,3%	17	3,1%
	41-45 Jahre	3	,9%	1	,5%	4	,7%
	älter als 46 Jahre	4	1,2%	2	,9%	6	1,1%
Gesamt		344	100,0%	211	100,0%	555	100,0%

Bei den Angaben zum Alter zeigt sich, dass 34 Prozent der Studentinnen (und lediglich 18 Prozent der Studenten) ihr Examen vor den 25. Lebensjahr bestanden haben. Die Bundeswehr- und Zivildienstzeit bewirken offensichtlich, dass die Mehrheit der Männer ihr Studium erst später, aber noch vor dem 30. Lebensjahr abschließen.

**Tabelle 4: Staatsangehörigkeit****Staatsangehörigkeit \* Geschlecht**

	Geschlecht				Gesamt	
	weiblich		männlich		Anzahl	Spalten%
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%		
Staatsangehörigkeit deutsch	330	97,1%	209	99,5%	539	98,0%
andere Staatsangehörigkeit	10	2,9%	1	,5%	11	2,0%
Gesamt	340	100,0%	210	100,0%	550	100,0%

Mit dem Fragebogen wurden zu 98 Prozent Personen mit deutscher Staatszugehörigkeit erreicht und lediglich zu zwei Prozent solche anderer Nationalität. Die Rücksendung der nicht zustellbaren Fragebögen verstärkte den Eindruck, dass ein erheblicher Anteil der AbsolventInnen aus anderen Nationen aufgrund von Wohnungswechseln, z.B. Rückkehr in ihr Heimatland, nicht erreicht werden konnte.

**Tabelle 5: Absolvierter Schultyp****Schultyp \* Geschlecht**

	Geschlecht				Gesamt	
	weiblich		männlich		Anzahl	Spalten%
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%		
Schultyp ausschließlich Jungen			2	1,0%	2	,4%
ausschließlich Mädchen	17	4,9%			17	3,1%
gemischtgeschlechtlich	328	95,1%	208	99,0%	536	96,6%
Gesamt	345	100,0%	210	100,0%	555	100,0%

Die meisten Befragten haben den größten Teil ihrer Schulzeit in einer gemischtgeschlechtlichen Schule verbracht, lediglich zwei Männer und 17 Frauen gaben an, einen Schultyp mit ausschließlich gleichgeschlechtlichen MitschülerInnen besucht zu haben. Diese Grundgesamtheit ist zu niedrig, um Aussagen bezüglich unserer Hypothese wagen zu können, ob Frauen eher eine wissenschaftliche Karriere anstreben, die ein Mädchengymnasium besucht haben. Insbesondere amerikanische Untersuchungen betonen, dass Mädchen/Frauen, die homo-soziale Schul- und Studientypen besucht haben, ein höheres Selbstbewusstsein bezüglich ihrer Leistungsfähigkeit entwickeln konnten. Dies bezieht sich meist auf die naturwissenschaftlichen Fächer und die EDV. Offenbar fühlen sich junge Frauen dort weniger als Frauen in den koedukativen Einrichtungen durch die ausgeprägte männliche Dominanz in den Hintergrund gedrängt.<sup>34</sup>

<sup>34</sup> Während einerseits die Rückkehr zu Mädchenschulen gefordert wird, wird in Deutschland eher auf eine ‚Reflexive Koedukation‘ gesetzt. Damit ist gemeint, dass tatsächliche Unterschiede im Umgang mit Mädchen und Jungen in der Schule bewusst gemacht werden, bevor ein Kollegium die zeitweilige geschlechtshomogene Einteilung der Kursgruppen bei einzelnen Fächern oder auch bei bestimmten Inhalten für sinnvoll erachtet und diese dann auch durchsetzt.

**Tabelle 6: Partnerschaft**

**Tätigkeit der Partnerin/des Partners \* Geschlecht**

	Geschlecht				Gesamt	
	weiblich		männlich		Anzahl	Spalten%
	Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%		
PartnerIn studiert	74	30,3%	57	41,0%	131	34,2%
in Ausbildung	7	2,9%	11	7,9%	18	4,7%
WissenschaftlerIn	19	7,8%	5	3,6%	24	6,3%
anderer Kontext	124	50,8%	51	36,7%	175	45,7%
betreut Kind/er			4	2,9%	4	1,0%
ist arbeitslos	2	,8%	3	2,2%	5	1,3%
sonstiges	18	7,4%	8	5,8%	26	6,8%
Gesamt	244	100,0%	139	100,0%	383	100,0%

Bezogen auf die Tätigkeit von Partnern/innen ergeben sich keine auffälligen geschlechtsspezifischen Unterschiede, die auf Differenzen im weiteren beruflichen Werdegang verweisen.

**Tabelle 7: Derzeitige Lebenssituation**

**Lebenssituation \* Geschlecht**

	Geschlecht				Gesamt	
	weiblich		männlich		Fälle	Antworten als Spalten%
	Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%		
Lebenssituation allein	65	18,9%	43	20,5%	108	19,5%
alleinerziehend	5	1,5%			5	,9%
in einer Partnerschaft (getrennte Haushalte)	98	28,5%	60	28,6%	158	28,5%
in einer Partnerschaft (gemeinsamer Haushalt)	139	40,4%	78	37,1%	217	39,2%
in einer WG	44	12,8%	17	8,1%	61	11,0%
bei den Eltern in getrennter Wohnung	12	3,5%	8	3,8%	20	3,6%
mit den Eltern in gemeinsamem Haushalt	45	13,1%	28	13,3%	73	13,2%
mit Kind/Kindern	28	8,1%	20	9,5%	48	8,7%
mit anderen Kindern	6	1,7%			6	1,1%
Gesamt	344	128,5%	210	121,0%	554	125,6%

Circa die Hälfte der Befragten lebt in einer Partnerschaft, entweder in gemeinsamen oder getrennten Haushalten. Ob das Studium mit vollem Engagement und mit Nutzung der bestmöglichen Lehrangebote durchgeführt werden kann, hängt von den persönlichen Lebensumständen und Freiräumen ab, die zur Verfügung stehen. Neben der Notwendigkeit, selbst für den Lebensunterhalt sorgen zu müssen, ist es u.a. eine Elternschaft, die Abstriche und Kompromisse an die eigentlichen Bedürfnisse im Bezug auf die Studiengestaltung notwendig werden lässt. Knapp 10 Prozent der Befragten aus der Stichprobe geben an, mit eigenen oder anderen Kindern zusammenzuleben, lediglich eine geringe Anzahl (fünf Frauen) ist alleinerziehend.

**Tabelle 8: Finanzierung des Studiums**

Um die Einkommenssituation der Befragten möglichst exakt erfassen zu können, wurde neben den Hauptfinanzierungsquellen auch nach zusätzlichen unterstützenden Einkommen gefragt und die Ergebnisse zu beiden Aspekten in den folgenden Tabellen verdeutlicht:

**Überwiegende Finanzierung \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		Anzahl	Spalten%
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%		
überwiegende Finanzierung	Eltern	198	59,1%	123	60,3%	321	59,6%
	eigene Erwerbstätigkeit	98	29,3%	73	35,8%	171	31,7%
	BaföG	72	21,5%	25	12,3%	97	18,0%
	Ersparnis, Vermögen	13	3,9%	19	9,3%	32	5,9%
	Ehe, LebenspartnerIn	22	6,6%	6	2,9%	28	5,2%
	Stipendium	7	2,1%			7	1,3%
	Kredit	2	,6%	3	1,5%	5	,9%
	sonstiges	5	1,5%	6	2,9%	11	2,0%
Gesamt		335	124,5%	204	125,0%	539	124,7%

**Zusätzliche Finanzierung \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		Fälle	Antworten als Spalten%
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%		
zusätzliche Finanzierung	Eltern	76	27,2%	48	30,4%	124	28,4%
	eigene Erwerbstätigkeit	175	62,7%	99	62,7%	274	62,7%
	BaföG	40	14,3%	29	18,4%	69	15,8%
	Ersparnis, Vermögen	62	22,2%	36	22,8%	98	22,4%
	Ehe, LebenspartnerIn	19	6,8%	8	5,1%	27	6,2%
	Stipendium	17	6,1%	9	5,7%	26	5,9%
	Kredit	8	2,9%	5	3,2%	13	3,0%
	sonstiges	8	2,9%	4	2,5%	12	2,7%
Gesamt		279	145,2%	158	150,6%	437	147,1%

Ein wichtiger Faktor, der ein unbelastetes Studium gewährleistet, ist die finanzielle Absicherung während der Studienzeit. Selbst ein sicherer Job, der den Lebensunterhalt ermöglicht, schafft zeitliche Einschränkungen, die sich auf die Wahl der Seminare auswirken und die Zeit für das Lernen, insbesondere während des Examens reduzieren können.

Knapp 60 Prozent der Befragten haben das Studium überwiegend mit Unterstützung der Eltern finanziert. Ein Drittel hat den Hauptanteil durch die eigene Erwerbstätigkeit bestritten. Hierbei wurden diejenigen, die im Hochschulbereich gearbeitet haben, mit denen aus anderen Berufsfeldern zusammengefasst. Lediglich 18 Prozent der Antwortenden fanden überwiegend durch BaföG eine Unterstützung, weitere 15,8 Prozent konnten ihr Haupteinkommen durch Bafögzahlungen aufbessern. In den Kommentaren der Antwortenden wurde darauf hingewiesen, dass die Finanzierung mittels Witwen- und Waisenansprüchen in der Auflistung als Antwortkategorie fehlte.

Während die Männer häufiger von den Eltern finanziert werden, auf Ersparnisse/Vermögen zurückgreifen oder sich selbst ihren Lebensunterhalt verdienen, sind Frauen häufiger auf ihre Partner oder das BaföG angewiesen. Deutlich mehr Frauen als Männer haben während des

Studiums ein Stipendium erhalten. Insgesamt war für die Frauen unserer Stichprobe eine bessere Finanzierung für die Studienzeit gegeben als für die Männer.

### 6.3 Ergebnisse: Studiererleben und Promotionsvorhaben

Aufgrund der kleinen Fallzahlen war es nur punktuell möglich, signifikante Differenzen zwischen den einzelnen Fächern zu formulieren. Es ließen sich jedoch auffällige geschlechtsspezifische Besonderheiten eruieren, die auf Differenzen im Förderklima - insbesondere im Hinblick auf eine mögliche Promotion - verweisen, so dass diesen Unterschieden in der Auswertung ein besonders hoher Stellenwert zugeschrieben wurde. Das Zahlenmaterial wurde daher so aufbereitet, dass im Vergleich sowohl Geschlechterasymmetrien sichtbar werden als auch Differenzen zwischen der promotionsentschlossenen Befragtengruppe und denjenigen, die in dieser Hinsicht noch unentschieden sind oder sich dagegen ausgesprochen haben.

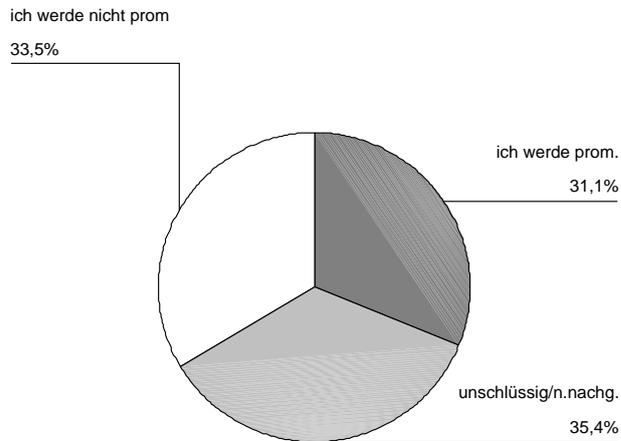
#### 6.3.1 Promotionsvorhaben und Hochschulkarriere

Die folgenden Diagramme verdeutlichen die momentane Einstellung der AbsolventInnen zu einem möglichen Promotionsvorhaben. Zunächst wird die Gesamtverteilung der Antworten dargestellt; sie kann in den beiden nachfolgenden Diagrammen mit der Verteilung der antwortenden Frauen und Männer verglichen werden:

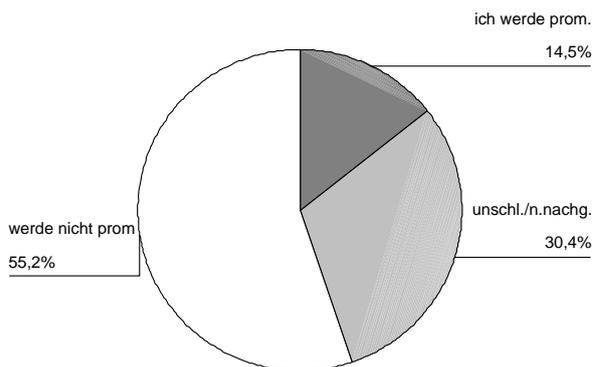
**Tabelle 9 (als Diagramme): Anteil der Befragten (Frauen und Männer) die eine Promotion anstreben?**



## Promotionswilligkeit/Männer



## Promotionswilligkeit/Frauen



Knapp die Hälfte der Befragten ist entschieden, nicht zu promovieren, 20,4 Prozent haben dagegen eine Promotion geplant oder bereits mit einer Promotion begonnen.

Von den befragten Frauen ist die knappe Mehrheit (55,2 Prozent) nicht an einer Promotion interessiert, während sich lediglich 14,5 Prozent dafür entschieden haben. Im Vergleich dazu ergeben sich bei den männlichen Befragten drei etwa gleich große Gruppen von Promovierenden, Nicht-Promovierenden und Unentschlossenen.

Zum einen ist also schon in der Planung der weiterer beruflichen Karriere nach dem Studienabschluss die Geschlechterdifferenz erkennbar, die aus den statistischen Daten über abgeschlossene Promotionen bekannt sind: Männer promovieren häufiger als Frauen. Zum anderen kann vermutet werden, dass unser Fragebogen eher Frauen allgemein angesprochen hat und bei der männlichen Zielgruppe bevorzugt diejenigen, die eine Promotion planen.

In einigen der schriftlichen Kommentare bestätigt sich die Vermutung, dass Frauen seltener als Männer annehmen, dass eine Promotion auch für sie persönlich erreichbar sein könnte und dass Frauen sich im Universitätsgeschehen weniger gut aufgehoben fühlen:

weibl. Pädagogik: „*Ich habe mich sehr lange mit der Frage beschäftigt, ob ich promovieren soll oder nicht (und tue das z.T. immer noch, obwohl ich mich vorläufig dagegen entschieden habe).*“

*Interessant ist, dass mir durch den Fragebogen deutlich geworden ist, dass ich sowohl für eine Promotion geeignet bin, als auch gute Rahmenbedingungen dafür vorhanden sind bzw. waren. Als feministisch denkende und frauenpolitisch aktive Frau schmerzt diese Einsicht angesichts der vorerst getroffenen Entscheidung gegen eine Promotion. Das isolierte, autistische Dasein („mein Text und ich“) unter enormem Leistungsdruck widerspricht vielen meiner existentiellen Bedürfnisse(n?) Andererseits erstirbt auch der ‚Wissenschaftsgeist‘ in mir nicht....“*

Ein Mann benennt eher strategische Gründe der beruflichen und privaten Planung:

*männl. Naturwissenschaft: „Promotionen mit halben Stellen (sind für) mich zu schlecht bezahlt – daher meine Entscheidung in die Wirtschaft zu wechseln. Außerdem ist die zeitliche Belastung während einer Promotion kaum einzuschätzen – eine geregelte, bezahlte Arbeitszeit hat Vorteile, da sie Raum für Familie lässt.“*

## Gründe für und wider eine Promotion (Frage 26)

Tabelle 10: Welche Gründe sprechen entweder für eine Promotion oder für andere Arbeitsfelder?

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich			
		n	%	n	%	n	%
ich verfüge über Angebote	spricht für Diss.	75	25,3%	51	27,6%	126	26,2%
	spricht für andere	133	44,9%	86	46,5%	219	45,5%
	weiß nicht	88	29,7%	48	25,9%	136	28,3%
Gesamt		296	100,0%	185	100,0%	481	100,0%
bessere Arbeitsmarktchancen	spricht für Diss.	124	39,7%	97	50,3%	221	43,8%
	spricht für andere	120	38,5%	60	31,1%	180	35,6%
	weiß nicht	68	21,8%	36	18,7%	104	20,6%
Gesamt		312	100,0%	193	100,0%	505	100,0%
innovativeres Arbeiten	spricht für Diss.	47	15,8%	33	18,5%	80	16,8%
	spricht für andere	154	51,7%	95	53,4%	249	52,3%
	weiß nicht	97	32,6%	50	28,1%	147	30,9%
Gesamt		298	100,0%	178	100,0%	476	100,0%
höheres berufliches Ansehen	spricht für Diss.	222	71,8%	139	72,8%	361	72,2%
	spricht für andere	26	8,4%	19	9,9%	45	9,0%
	weiß nicht	61	19,7%	33	17,3%	94	18,8%
Gesamt		309	100,0%	191	100,0%	500	100,0%
bessere Einkommenschancen	spricht für Diss.	177	58,8%	118	62,1%	295	60,1%
	spricht für andere	52	17,3%	40	21,1%	92	18,7%
	weiß nicht	72	23,9%	32	16,8%	104	21,2%
Gesamt		301	100,0%	190	100,0%	491	100,0%
erhöhte Chancen bei Selbständigkeit	spricht für Diss.	113	38,0%	55	30,4%	168	35,1%
	spricht für andere	92	31,0%	68	37,6%	160	33,5%
	weiß nicht	92	31,0%	58	32,0%	150	31,4%
Gesamt		297	100,0%	181	100,0%	478	100,0%
bessere Chancen für Frauen	spricht für Diss.	89	30,4%	30	18,0%	119	25,9%
	spricht für andere	61	20,8%	8	4,8%	69	15,0%
	weiß nicht	143	48,8%	129	77,2%	272	59,1%
Gesamt		293	100,0%	167	100,0%	460	100,0%
weniger Diskriminierungen	spricht für Diss.	57	19,7%	28	16,6%	85	18,5%
	spricht für andere	42	14,5%	10	5,9%	52	11,3%
	weiß nicht	191	65,9%	131	77,5%	322	70,2%
Gesamt		290	100,0%	169	100,0%	459	100,0%
flexiblere Arbeitszeiten	spricht für Diss.	118	40,1%	64	36,4%	182	38,7%
	spricht für andere	45	15,3%	23	13,1%	68	14,5%
	weiß nicht	131	44,6%	89	50,6%	220	46,8%
Gesamt		294	100,0%	176	100,0%	470	100,0%
mehr Zeit für Freizeit	spricht für Diss.	61	20,5%	38	22,0%	99	21,0%
	spricht für andere	94	31,5%	52	30,1%	146	31,0%
	weiß nicht	143	48,0%	83	48,0%	226	48,0%
Gesamt		298	100,0%	173	100,0%	471	100,0%
geringere Konkurrenz	spricht für Diss.	76	25,9%	44	25,6%	120	25,8%
	spricht für andere	48	16,3%	27	15,7%	75	16,1%
	weiß nicht	170	57,8%	101	58,7%	271	58,2%
Gesamt		294	100,0%	172	100,0%	466	100,0%
angenehmeres Arbeitsklima	spricht für Diss.	39	13,3%	38	21,7%	77	16,4%
	spricht für andere	79	26,9%	27	15,4%	106	22,6%
	weiß nicht	176	59,9%	110	62,9%	286	61,0%
Gesamt		294	100,0%	175	100,0%	469	100,0%
höhere Wettbewerbsfähigkeit	spricht für Diss.	132	45,5%	88	48,6%	220	46,7%
	spricht für andere	53	18,3%	36	19,9%	89	18,9%
	weiß nicht	105	36,2%	57	31,5%	162	34,4%
Gesamt		290	100,0%	181	100,0%	471	100,0%

Gründe für/gegen Arbeitsplatz Uni \* Geschlecht 2

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich			
		n	%	n	%	n	%
bessere Entfaltungsmöglichkeiten	spricht für Diss.	114	37,9%	80	44,0%	194	40,2%
	spricht für andere	74	24,6%	33	18,1%	107	22,2%
	weiß nicht	113	37,5%	69	37,9%	182	37,7%
Gesamt		301	100,0%	182	100,0%	483	100,0%
bessere Aufstiegschancen	spricht für Diss.	173	58,1%	124	67,8%	297	61,7%
	spricht für andere	49	16,4%	27	14,8%	76	15,8%
	weiß nicht	76	25,5%	32	17,5%	108	22,5%
Gesamt		298	100,0%	183	100,0%	481	100,0%
geringere Abhängigkeit von Einzelnen	spricht für Diss.	47	15,9%	34	19,4%	81	17,2%
	spricht für andere	89	30,2%	41	23,4%	130	27,7%
	weiß nicht	159	53,9%	100	57,1%	259	55,1%
Gesamt		295	100,0%	175	100,0%	470	100,0%
bessere Vereinbarungsmöglichkeiten von Familie/Beruf	spricht für Diss.	65	21,7%	29	16,5%	94	19,8%
	spricht für andere	67	22,4%	37	21,0%	104	21,9%
	weiß nicht	167	55,9%	110	62,5%	277	58,3%
Gesamt		299	100,0%	176	100,0%	475	100,0%

Obwohl nur jede fünfte befragte Person sich eindeutig für eine Promotion entschieden hat, sprechen in der Einschätzung der AbsolventInnen deutlich mehr Gründe für ein solches Vorhaben als für eine Anstellung außerhalb der Universität. Von 17 verschiedenen Entscheidungsgründen sind es lediglich fünf die eher für eine außeruniversitäre Stelle sprechen. Der deutlichste Unterschied zeigt sich im „innovativeren, zeitgemäßerem Arbeiten“, das von der Hälfte der Befragten den Arbeitsmöglichkeiten außerhalb der Universität zugeschrieben wird, während dies bei einer Dissertation nur von 16,8 Prozent angegeben wird. 45,5 Prozent der Antwortenden nennen Angebote oder entsprechende Beziehungen, die dafür sprechen, außerhalb der Universität eine Tätigkeit anzunehmen, während 26,2 Prozent auch über Promotionsofferten verfügen. Insgesamt lässt sich aus den Ergebnissen schließen, dass aus der Sicht der Befragten weit mehr Gründe für eine Promotion sprechen als für andere Arbeitsbereiche, die Personen jedoch auch häufig in der Einschätzung unsicher sind und trotz der vorhandenen Vorzüge eine Promotion für nicht realisierbar halten, auch deshalb, weil entsprechende Offerten fehlen.

Die geschlechtsspezifischen Differenzen sind in diesem Themenfeld wenig auffällig. Die Hälfte der Männer glaubt (im Vergleich zu knapp 40 Prozent der Frauen) mit einer Promotion die Arbeitsmarktchancen erhöhen zu können. Insgesamt bewerten die Männer den Nutzen einer Promotion bezogen auf eine angestrebte Karriere (bessere Aufstiegs- und Einkommenschancen) höher ein als die Frauen, während diese eher etwas bessere Chancen im Hinblick auf eine spätere Selbstständigkeit sehen. Obwohl der größte Anteil der Absolventinnen unentschieden ist, z.B. auch in der Einschätzung der Vereinbarungsproblematik, ist der Anteil derjenigen, die bei einer Promotion weniger Diskriminierung, bessere Chancen für Frauen, z.B. auch durch flexiblere Arbeitszeiten sehen, höher als derjenigen, die aus gleichen Gründen eine Anstellung außerhalb der Hochschule bevorzugen würden. Das Förderklima wird an den Hochschulen eindeutig positiver bewertet als in anderen Arbeitsbereichen. Umgekehrt wird jedoch von den Frauen deutlich häufiger vermutet, dass in außeruniversitären Berufsfeldern das Arbeitsklima angenehmer sei. Insgesamt scheinen sich Männer im Hochschulbereich wohler zu fühlen als Frauen und so streben sie es konsequenterweise auch eher an, weiterhin in diesem Arbeitsfeld tätig zu sein.

**Gründe zu promovieren (Frage 29)**

Bei dieser Frage wurde im Vergleich zur Frage 26 in getrennten Blöcken ausschließlich nach Gründen gefragt, die zum einen für eine Promotion sprechen und zum anderen dagegen. Wir hofften mit dieser Frage Aussagen darüber zu gewinnen, warum sich die Mehrzahl der Studierenden nicht für eine Promotion interessiert und wollten zudem geschlechtsspezifischen Gründen bei der Entscheidung „auf die Spur“ zu kommen.

**Tabelle 11: Gründe, die für eine Promotion sprechen?****Argumente für Promotion \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Argumente für Promotion	ich interessiere mich für wiss. Forschung & Lehre	209	67,6%	138	73,4%	347	69,8%
	manche bevorzugen promovierte BewerberInnen	178	57,6%	122	64,9%	300	60,4%
	ich möchte Repräsentationsaufgaben übernehmen	58	18,8%	42	22,3%	100	20,1%
	Spitzenposition wäre leichter erreichbar	152	49,2%	113	60,1%	265	53,3%
Gesamt		309	193,2%	188	220,7%	497	203,6%

Überraschend ist, dass auch hier insgesamt mehr Befragte den Argumenten für eine Promotion zustimmen als diese ablehnen. Zwei Drittel interessieren sich beispielsweise sehr für die wissenschaftliche Lehre und Forschung, jeweils mehr als die Hälfte sieht verbesserte berufliche Chancen, z.B. weil promovierte BewerberInnen in manchen Branchen bevorzugt eingestellt werden oder Spitzenpositionen leichter erreichbar sind. Diese strategischen Überlegungen zur Verbesserung der Karrierechancen werden insgesamt häufiger von Männern als Argumente für eine Promotion angeführt.

Die im Fragbogen aufgezählten Motivationen für eine Promotion vernachlässigen andere, individuelle Voraussetzungen, die nicht immer den jeweils Betroffenen bewusst sein müssen. Diese kommen eher in den qualitativen Interviews zum Vorschein. So können beispielsweise promovierte Eltern bei einer/m jungen Erwachsenen, die/der gerade einen Studiengang absolviert hat, einen erheblichen Erwartungsdruck auslösen, ebenfalls promovieren zu müssen. Eine akademische Familientradition kann zwar motivierende Aspekte in sich bergen, kann aber ebenso auch als Erfolgsdruck missverstanden werden. Dieser Erwartungsdruck wird aus einem der Interviews deutlich.

*„Also, ich wollte eigentlich schon relativ früh promovieren. Und habe eigentlich, als ich angefangen habe zu studieren, schon praktisch mit der Promotion als Qualifikation, die fast dazu gehört – gerechnet. Weil ich aus einem Arzthaushalt komme, und da gehört halt der Doktor so ungefähr dazu. Und habe dann erst im Studium gemerkt, dass das bei den Juristen also letztendlich doch nicht so eine Selbstverständlichkeit ist, also wie das bei Medizinern ist, jetzt so im Vergleich. Ich habe aber eigentlich, relativ früh, also spätestens ab dem sechsten, fünften, sechsten Semester dann, Zusatzscheine gemacht, um irgendwie, ein bisschen wissenschaftlich zu arbeiten...“*

**Tabelle 12: Gründe, die gegen eine Promotion sprechen?****Argumente gegen Promotion \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Argumente gegen Promotion	bisher kein Angebot	190	58,6%	94	52,8%	284	56,6%
	mir ist von Lehrenden abgeraten worden	7	2,2%	10	5,6%	17	3,4%
	Familie wäre nicht einverstanden	8	2,5%	7	3,9%	15	3,0%
	Promotion bringt keine Vorteile	110	34,0%	47	26,4%	157	31,3%
	Wiss. Arbeiten liegt mir nicht	59	18,2%	26	14,6%	85	16,9%
	nicht ehrgeizig genug	81	25,0%	36	20,2%	117	23,3%
	(mehr) Geld verdienen	181	55,9%	110	61,8%	291	58,0%
	paßt nicht in Lebensplanung	122	37,7%	46	25,8%	168	33,5%
	homophobe Vorurteile	37	11,4%	14	7,9%	51	10,2%
	Aufwand : Nutzen	159	49,1%	72	40,4%	231	46,0%
	ich würde mich zu sehr spezialisieren	91	28,1%	37	20,8%	128	25,5%
	später 'überqualifiziert'	116	35,8%	41	23,0%	157	31,3%
	'theorieüberladen' und 'praxisfern'	120	37,0%	40	22,5%	160	31,9%
	später zu alt	146	45,1%	82	46,1%	228	45,4%
	Uni ist nicht attraktiv	170	52,5%	76	42,7%	246	49,0%
	andere Qualifikationen erwerben	223	68,8%	102	57,3%	325	64,7%
	Promotion nur sinnvoll bei Hochschulkarriere	148	45,7%	52	29,2%	200	39,8%
Gesamt	324	607,4%	178	501,1%	502	569,7%	

Von 17 Gründen sind es lediglich sieben, die aus der Sicht der Absolventen und Absolventinnen mehrheitlich gegen eine Promotion sprechen.

Als Gründe, nicht zu promovieren, nennen die Frauen mehrheitlich an erster Stelle (68,8 Prozent), dass sie lieber andere Qualifikationen erwerben möchten, die stärker auf dem Arbeitsmarkt gefragt sind. 58,6 Prozent geben jedoch im Vergleich zu 52,8 Prozent der Männer auch an, dass sie kein Angebot erhalten hätten, es folgt das Argument, „endlich mehr Geld verdienen zu wollen“ (55,7 Prozent). An vierter Stelle wird betont, dass die Universität kein attraktiver Arbeits- und Lebensort für die befragte Frau sei (52,5 Prozent im Vergleich zu 42,7 Prozent der Männer). Bei den Männern steht das Geldverdienen an erster Stelle (61,8 Prozent), gefolgt von dem Vorhaben, sich anderweitig zu qualifizieren (57,3 Prozent). Alle anderen Gründe sprechen aus männlicher Sicht mehrheitlich nicht gegen eine Promotion. Die Frauen sind insgesamt skeptischer, ob eine Promotion sich überhaupt für sie lohnen würde. Knapp die Hälfte meint beispielsweise, dass der Aufwand in keinem Verhältnis zum Nutzen stehen würde (im Vergleich zu 40,4 Prozent der Männer). Auch Befürchtungen, als „überqualifiziert“ oder als „zu praxisfern“ zu gelten, sich zu sehr zu spezialisieren oder bei späteren Bewerbungen als „zu alt“ zu erscheinen, werden häufiger von Frauen als von Männern geäußert.

Mehr als ein Drittel der Frauen, aber nur ein Viertel der Männer meint, dass eine Promotion nicht zur Lebensplanung passen würde. Insgesamt sind es mehr Absolventinnen (18,2 Pro-

zent) als Absolventen (14,6 Prozent), die glauben, dass ihnen das wissenschaftliche Arbeiten nicht liege und dass sie nicht ehrgeizig genug seien, um sich auf ein Promotionsvorhaben einzulassen. Private Gründe, z.B. dass die Familie nicht einverstanden wäre oder dass Lehrende eher von einer Promotion abgeraten hätten, spielen insgesamt eine untergeordnete Rolle und werden eher von Männern genannt. Mehr Frauen als Männer sehen in homophoben Vorurteilen einen Grund, nicht zu promovieren.

Die Mehrheit der Frauen interessiert sich für die wissenschaftliche Forschung und Lehre (siehe **Tabelle 11**); die Universität wird jedoch von der Hälfte der Befragten nicht als attraktiver Ort zum Arbeiten angesehen. Zudem führen vorhandene und vermutete Ausschlussmechanismen auf dem Arbeitsmarkt dazu, dass Frauen zu der Einschätzung gelangen, der hohe Aufwand für eine Promotion lohne sich nicht und der Dokortitel könne sogar zum Ausschlussargument bei der Stellensuche werden.

**Weiterbeschäftigung im Hochschulbereich (Frage 27)**

Ob die Hochschule als Ort empfunden wird, an dem auch eine weitere berufliche Tätigkeit sinnvoll und verlockend erscheint, ist abhängig davon - so unsere Hypothese - ob Möglichkeiten aufgezeigt und Anreize geboten wurden, weiterhin dort tätig sein zu können.

**Tabelle 13: Gewünschte und vorhandene Beschäftigungschancen im Hochschulbereich?**

**Tabelle 13a: Kein Interesse an einer Weiterbeschäftigung innerhalb der Hochschule**

**Arbeit im Hochschulbereich\* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich			
		n	%	n	%	n	%
Arbeit im Hochschulbereich	ich habe kein Interesse	200	64,3%	111	35,7%	311	100,0%

**Tabelle 13b: Vorhandene und gewünschte Beschäftigungschancen: Interesse an einer Tätigkeit innerhalb der Hochschule****Arbeit an der Hochschule \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Arbeit an der Hochschule	ich werde an der Hochschule arbeiten als StipendiatIn	9	7,5%	2	2,4%	11	5,4%
	ich werde an der Hochschule arbeiten als wiss. Hilfskraft	11	9,2%	10	11,8%	21	10,2%
	ich werde an der Hochschule arbeiten als wiss. AngestellteR	14	11,7%	24	28,2%	38	18,5%
	ich habe abgelehnt an der Uni zu arbeiten als StipendiatIn	10	8,3%	1	1,2%	11	5,4%
	ich habe abgelehnt an der Uni zu arbeiten als wiss. HK	8	6,7%	3	3,5%	11	5,4%
	ich habe abgelehnt an der Uni zu arbeiten als wiss. AngestellteR	7	5,8%	8	9,4%	15	7,3%
	ich wäre interessiert an Arbeit als StipendiatIn	16	13,3%	15	17,6%	31	15,1%
	ich wäre interessiert an Arbeit als wiss. HK	23	19,2%	12	14,1%	35	17,1%
	ich wäre interessiert an Arbeit als wiss. AngestellteR	39	32,5%	28	32,9%	67	32,7%
Gesamt	120	114,2%	85	121,2%	205	117,1%	

Mehr als die Hälfte der Antwortenden (mehrheitlich Frauen) hat kein Interesse, im Hochschulbereich zu arbeiten, während die Mehrheit der Männer durchaus interessiert wäre. Lediglich 11 der 560 befragten Personen werden als StipendiatIn an der Universität bleiben, 21 haben eine wissenschaftliche Hilfskraftstelle angenommen und 38, d.h. knapp 7 Prozent werden als wissenschaftliche/r Angestellte/r tätig sein. 37 Personen, d.h. ca. 7 Prozent haben diesbezügliche Angebote in den drei Bereichen ausgeschlagen. Knapp ein Viertel der Befragten wäre jedoch interessiert an einer Stelle im Hochschulbereich, wobei sich doppelt so viele Personen wünschen, ein Angebot als wissenschaftliche/r Angestellte/r zu erhalten als über ein Stipendium finanziert zu werden oder als wissenschaftliche Hilfskraft tätig zu sein.

Die Geschlechterdifferenzierung macht deutlich, dass Frauen häufiger als Männer ihre Promotion über ein Stipendium finanzieren, obwohl sie insgesamt weniger an einer solchen Finanzierung interessiert sind als an anderen Formen der Weiterqualifizierung. Zehn Frauen haben im Vergleich zu einem Mann ein Angebot auf ein Stipendium abgelehnt<sup>35</sup>.

<sup>35</sup> Neben der oft unzureichenden finanziellen Ausstattung, mit der die Kosten des Lebensunterhalts (einschließlich der Sozialversicherungen) wie auch die Kosten für einige Forschungsvorhaben nicht abgedeckt werden können, ist ein Stipendium nicht in das System der Arbeitslosenversicherung integriert. Die Folge davon ist, dass nach Ablauf des Stipendiums kein Anspruch auf Bezüge vom Arbeitsamt erhoben werden kann und, dass Stipendiatinnen aufgrund ihrer Statusposition nicht in universitären Gremien mitarbeiten können.

Männer (28,2 Prozent) erhalten dagegen deutlich häufiger als Frauen (11,7 Prozent) die Möglichkeit, eine Stelle als wissenschaftlicher Angestellter zu besetzen, obwohl beide Geschlechter gleichermaßen an einer solchen Anstellung interessiert sind. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Männer bessere Angebote erhalten, mit denen sie eine wissenschaftliche Karriere vorantreiben können. Den Frauen wird offenbar eher ein Stipendium angeboten. Zwar lassen sich über ein Stipendium die promotionsbezogenen Arbeitsleistungen manchmal leichter realisieren als auf einer Hochschulstelle, zumeist aber bietet ein Stipendium die geringere Chance, im Hochschulalltag eingebunden zu sein. Auch entstehen weniger Kontakte vor Ort die Einstiegsmöglichkeiten in eine weitere wissenschaftliche Laufbahn erhöhen würden.

**Tabelle 14: Steht die Weiterbeschäftigung im Zusammenhang mit einer Promotion?**

**Promotionsmöglichkeit \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Möglichkeit, zu promovieren	Promotion ist Voraussetzung für die Besetzung	19	57,6%	20	55,6%	39	56,5%
	Promotion ist erwünscht über eine Promotion wurde nicht gesprochen	9	27,3%	11	30,6%	20	29,0%
	der Arbeitsaufwand ist zu hoch zum promovieren	3	9,1%	4	11,1%	7	10,1%
		2	6,1%	1	2,8%	3	4,3%
Gesamt		33	100,0%	36	100,0%	69	100,0%

Weiter im Hochschulbereich zu arbeiten, ist überwiegend mit einem Promotionsvorhaben verknüpft. Lediglich bei 10,1 Prozent derjenigen, die an der Hochschule geblieben sind, wurde noch nicht über eine mögliche Promotion gesprochen. Drei der 69 Personen geben an, dass der Arbeitsaufwand zu hoch sei, um promovieren zu können.

**Tabelle 15: Können Arbeitsinhalte für die Promotion genutzt werden?**

**Zusammenhang Arbeitsinhalte/Promotion \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Zusammenhang Arbeitsinhalte/Promotion	Arbeit kann überwiegend einfließen	16	51,6%	22	56,4%	38	54,3%
	ca. Hälfte kommt Promotion zugute	3	9,7%	6	15,4%	9	12,9%
	nur Teilbereich ist für Promotion verwertbar	5	16,1%	6	15,4%	11	15,7%
	Promotion hat mit Arbeit kaum etwas zu tun	7	22,6%	5	12,8%	12	17,1%
Gesamt		31	100,0%	39	100,0%	70	100,0%

Mehr als die Hälfte derjenigen, die eine Promotion geplant haben, können ihre Arbeit an der Hochschule überwiegend für ein Promotionsvorhaben nutzen. Jedoch gibt auch knapp ein Viertel an, dass lediglich ein Teilbereich der Arbeit für die Promotion verwertbar sei oder sogar mit der eigentlichen Arbeit kaum etwas zu tun habe. Insgesamt geben Frauen etwas häufiger als Männer eine weitgehende Trennung zwischen der Promotion und der beruflichen Tätigkeit an. Aufgrund der kleinen Fallzahlen sind die Unterschiede jedoch nicht signifikant.

In einer neueren Studie über promovierende NaturwissenschaftlerInnen ergab sich, dass Frauen ihre hochschulbezogenen Arbeitsverhältnisse während der Promotion in einem weitaus höheren Maße als ‚Belastung‘ empfinden als Männer. Auf die Frage, ob „die Zeit, die sie in die Stelle investieren müssten, ein Belastung für ihre Promotion bedeute“ antworteten 20,7% der Frauen, aber nur 7,2% der Männer mit „ja“ (ein Ergebnis aus der Studie von Monika Noller u.a. 1999, 9).

**Tabelle 16: Welche Rahmenbedingungen sollten vorhanden sein, um Anreize für eine Promotion zu bieten?**

**Wichtige unterstützende Faktoren \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Wichtige unterstützende Faktoren	Beratung für Berufsleben	260	77,2%	131	65,8%	391	72,9%
	Thema frei wählen können	290	86,1%	167	83,9%	457	85,3%
	bei Diss. hilfreich zur Seite stehen	329	97,6%	189	95,0%	518	96,6%
	bei Veröffentlichungen unterstützt	270	80,1%	133	66,8%	403	75,2%
	gut ausgestatteter Arbeitsplatz	259	76,9%	150	75,4%	409	76,3%
	zu hause arbeiten können	136	40,4%	73	36,7%	209	39,0%
	flexible Arbeitszeiten	261	77,4%	150	75,4%	411	76,7%
	an Tagungen, Kongressen teilnehmen	234	69,4%	115	57,8%	349	65,1%
	Kontakte zu WissenschaftlerInnen	238	70,6%	129	64,8%	367	68,5%
	Finanzierung der Diss.phase	252	74,8%	137	68,8%	389	72,6%
	Eingebundensein in Forschungsteam	173	51,3%	85	42,7%	258	48,1%
	Austausch mit Promovierenden	278	82,5%	157	78,9%	435	81,2%
	andere Fähigkeiten schulen	215	63,8%	108	54,3%	323	60,3%
Gesamt		337	948,1%	199	866,3%	536	917,7%

Bei der Frage, welche Rahmenbedingungen notwendig für eine Promotion sind, werden fast alle aufgelisteten Faktoren als wichtig bei der Entscheidung für oder wider eine Promotion angesehen. Von 13 zur Bewertung gestellten Faktoren, die promotionsunterstützend wirken könnten, wird lediglich die Option „weitgehend Zuhause arbeiten zu können“ mehrheitlich als „unwichtig“ angesehen. Beim „Eingebundensein in ein Forschungsteam“ gibt es ebenso viele BefürworterInnen wie Personen, die dies als „unwichtig“ einstufen. Bei allen anderen Faktoren ist man/frau sich mehrheitlich einig, dass die in der Auflistung vorgestellten Rahmenbedingungen vorhanden sein sollten. Im Geschlechtervergleich legen Frauen durchgängig mehr Wert auf die aufgelisteten Unterstützungsmöglichkeiten. Bei den Absolventinnen stehen die Unterstützung bei Veröffentlichungen, die Teilnahmemöglichkeit an wichtigen Kongressen und Tagungen, die Vermittlung von Kontakten zu WissenschaftlerInnen und die Beratung bei der weiteren beruflichen Planung ganz oben auf der Wunschliste. Die Männer erwarten zwar auch vorrangig, dass die betreuenden Lehrenden ihnen während der Dissertation hilfreich zur Seite stehen, nennen darüber hinaus jedoch andere unterstützende Faktoren, die sich auf die Finanzierung der Promotion, auf die Ausstattung des Arbeitsplatzes oder auf flexible Arbeitszeiten beziehen.

**Tabelle 17: Wie bewerten diejenigen, denen die jeweiligen Rahmenbedingungen wichtig sind, die realen Gegebenheiten vor Ort?****Vorhandene unterstützende Faktoren \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Vorhandene unterstützende Faktoren	Beratung für Berufsleben	99	34,5%	72	40,0%	171	36,6%
	Thema frei wählen können	198	69,0%	138	76,7%	336	71,9%
	bei Diss. hilfreich zur Seite stehen	203	70,7%	133	73,9%	336	71,9%
	bei Veröffentlichungen unterstützt	165	57,5%	103	57,2%	268	57,4%
	gut ausgestatteter Arbeitsplatz	142	49,5%	96	53,3%	238	51,0%
	zu hause arbeiten können	168	58,5%	94	52,2%	262	56,1%
	flexible Arbeitszeiten	217	75,6%	140	77,8%	357	76,4%
	an Tagungen, Kongressen teilnehmen	171	59,6%	110	61,1%	281	60,2%
	Kontakte zu WissenschaftlerInnen	105	36,6%	89	49,4%	194	41,5%
	Finanzierung der Diss.phase	88	30,7%	60	33,3%	148	31,7%
	Eingebundensein in Forschungsteam	96	33,4%	68	37,8%	164	35,1%
	Austausch mit Promovierenden	183	63,8%	127	70,6%	310	66,4%
	andere Fähigkeiten schulen	70	24,4%	47	26,1%	117	25,1%
	Gesamt	287	663,8%	180	709,4%	467	681,4%

Wie sieht es jedoch mit der tatsächlichen Situation für Promovierende und Promotionswillige aus? Am meisten wird bemängelt, dass keine ausreichenden Schulungsmöglichkeiten für Themen wie Rhetorik und Zeitmanagement vorhanden sind, die eine sinnvolle Ergänzung und Unterstützung sowohl im Hinblick auf die Dissertationsanforderungen als auch die berufliche Qualifizierung bieten könnten. Defizite werden auch darin gesehen, dass es an Beratungsangeboten fehlt, wie die Dissertation für das weitere Berufsleben nützlich sein kann. Bemängelt wird auch die fehlende Einbindung in ein Forschungsteam. Problematisch scheint außerdem die finanzielle Absicherung während der Dissertationsphase zu sein. 76 Prozent der Befragten wünschen sich hierbei die Unterstützung der betreuenden Lehrenden, aber lediglich gut ein Drittel (38 Prozent) gibt an, dass die Lehrenden sich entsprechend für die Finanzierung einsetzen würden/eingesetzt haben<sup>36</sup>.

Die Absolventen beurteilen im Vergleich zu den Absolventinnen die realen Möglichkeiten, bei einer Promotion die notwendige Unterstützung zu erhalten, günstiger. Interessant ist jedoch, dass sie bei dieser Frage, in die lediglich die Befragten einbezogen worden sind, die die genannten Aspekte als wichtig ansahen, die Geschlechterdifferenzen weniger ausgeprägt sind als in den übrigen Themenfeldern. Die Möglichkeiten in einigen zentralen Bereichen, z.B. bei

<sup>36</sup> Dieser Befund wird bestätigt durch die Studie von Noller (1999) zur Situation von Promovierenden und Promovenden in den Naturwissenschaften an der Universität Bielefeld. Sie zeigte, dass die Promovierenden als wichtigste Verbesserung der Promotionssituation „die finanzielle, wirtschaftliche Absicherung in den Vordergrund“ stellen (Noller, 1999, 14).

Veröffentlichungen unterstützt zu werden und an Tagungen und Kongressen teilzunehmen zu können, werden von Frauen und Männern mehrheitlich ähnlich günstig eingeschätzt. Hier sind, so lässt sich vermuten, überwiegend Angaben von Befragten in die Stichprobe einfließen, die an einer wissenschaftlichen Karriere interessiert sind. Auffällig ist jedoch, dass 49,4 Prozent der Männer vermuten, dass Kontakte zu wichtigen WissenschaftlerInnen vermittelt werden würden, im Vergleich zu 36,6 Prozent der Frauen.

**Maßnahmen zur Unterstützung einer Promotion (Frage 31)**

An den Hochschulen sind in der Vergangenheit unterschiedliche Modelle erprobt worden, wie Promovierende während dieser Qualifizierungsphase unterstützt werden können. Wir wollten bei unserer Befragung erkunden, inwieweit diese Maßnahmen bekannt sind und wie sie bewertet werden.

**Tabelle 18: Bewertung institutionalisierter Maßnahmen**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
DoktorandInnenkolloquium	würde ich mich für interessieren	231	70,4%	123	61,2%	354	66,9%
	nicht so sinnvoll	30	9,1%	33	16,4%	63	11,9%
	weiß nicht	67	20,4%	45	22,4%	112	21,2%
Gesamt		328	100,0%	201	100,0%	529	100,0%
Graduiertenkolleg	würde ich mich für interessieren	161	49,4%	92	46,5%	253	48,3%
	nicht so sinnvoll	65	19,9%	50	25,3%	115	21,9%
	weiß nicht	100	30,7%	56	28,3%	156	29,8%
Gesamt		326	100,0%	198	100,0%	524	100,0%
DoktorandInnenstudiengang	würde ich mich für interessieren	220	67,1%	101	50,8%	321	60,9%
	nicht so sinnvoll	38	11,6%	41	20,6%	79	15,0%
	weiß nicht	70	21,3%	57	28,6%	127	24,1%
Gesamt		328	100,0%	199	100,0%	527	100,0%
Promotionsstipendium	würde ich mich für interessieren	254	77,4%	142	71,0%	396	75,0%
	nicht so sinnvoll	6	1,8%	16	8,0%	22	4,2%
	weiß nicht	68	20,7%	42	21,0%	110	20,8%
Gesamt		328	100,0%	200	100,0%	528	100,0%
Coaching-Gruppe	würde ich mich für interessieren	179	54,9%	87	44,8%	266	51,2%
	nicht so sinnvoll	46	14,1%	42	21,6%	88	16,9%
	weiß nicht	101	31,0%	65	33,5%	166	31,9%
Gesamt		326	100,0%	194	100,0%	520	100,0%

Sämtliche Maßnahmen stoßen auf großes Interesse. Mit Ausnahme des Graduiertenkollegs (48,3 Prozent würden sich dafür interessieren) zeigt sich die deutliche Mehrheit der Befragten aufgeschlossen. Das Interesse ist bei den Frauen insgesamt größer. Die finanzielle Absicherung durch ein Promotionsstipendium rangiert bei den unterstützenden Rahmenbedingungen an erster Stelle. Ein DoktorandInnenkolloquium, das regelmäßige und institutionell verankerte Beratung bietet, weckt ebenfalls großes Interesse, ebenso wie ein DoktorandInnenstudien-

gang, u.a. mit Seminarangeboten, die Lücken im wissenschaftlichen Arbeiten beheben können<sup>37</sup>.

Der Anteil derjenigen, die, so kann vermutet werden, aufgrund mangelnder Information über die entsprechenden Maßnahmen, keine Bewertung vornehmen möchten, ist in allen Bereichen höher als der Personen, die die Angebote für nicht so sinnvoll halten. Insgesamt ist der Anteil der Nicht-Informierten recht hoch, durchschnittlich sind es ein Viertel der Befragten, die keine Beurteilung vornehmen können. Dieses Ergebnis weist auf deutliche Informationsdefizite hin. Obwohl eine Promotion häufig als erstrebenswerte und lohnende Investition angesehen wird, wird insgesamt zu wenig beraten und informiert, wie eine konkrete Umsetzung stattfinden kann.

### **6.3.2 (Vor-) Erfahrungen in außer- und inneruniversitären Arbeitsfeldern und Promotionsvorhaben**

Um zu erfahren, ob die Vorerfahrungen in unterschiedlichen Arbeitsbereichen eine sinnvolle Ergänzung zum Studium bieten und damit eventuell die weiteren beruflichen Chancen erhöhen, wurde nach Tätigkeiten gefragt, die vor und während des Studiums ausgeübt wurden. Zusätzlich baten wir um (anschließende Tabelle 19) eine Bewertung dazu, ob mit diesen Tätigkeiten Vorerfahrungen im Hinblick auf die angestrebte berufliche Weiterentwicklung gesammelt werden konnten.

---

<sup>37</sup> Etwas differenzierter ergab sich aus der Studie von M. Noller, dass zwar von beiden Geschlechtern ebenfalls die finanzielle Absicherung als besonders wichtig angesehen wurde, eine „Unterstützung durch Arbeitsgruppen von Promovierenden“ rangierte für die Naturwissenschaftlerinnen jedoch an zweiter Stelle, während die Männer die „Straffung der Promotionszeit“ als zweitwichtigsten Faktor erachteten. An dritter Stelle der Nennungen stand für beide Geschlechter „mehr Transparenz bei den Anforderungen an eine Promotion“ (ebd. 14).

**Tabelle 19: Vor und während des Studiums ausgeübte Tätigkeiten**

		Tätigkeit ausgeübt * Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		Fälle	Antworten als Spalten%
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%		
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%
Tätigkeit vor dem Studium	Ausbildung	71	20,9%	41	19,5%	112	20,4%
	Ferienjob/Jobs	270	79,4%	157	74,8%	427	77,6%
	Praktika	226	66,5%	114	54,3%	340	61,8%
	Ausbildung	63	18,5%	27	12,9%	90	16,4%
	Berufstätigkeit/während	39	11,5%	31	14,8%	70	12,7%
	Hochschulpol. Arbeit	21	6,2%	13	6,2%	34	6,2%
	abgebrochenes Studium	34	10,0%	17	8,1%	51	9,3%
	abgeschl. Studium	17	5,0%	14	6,7%	31	5,6%
	Studien im Ausland	62	18,2%	28	13,3%	90	16,4%
	Studentische Hilfskraft	115	33,8%	62	29,5%	177	32,2%
	Arb./ fam.eigenen Betrieb	12	3,5%	13	6,2%	25	4,5%
	TutorIn	48	14,1%	37	17,6%	85	15,5%
	Eigene Firma	3	,9%	7	3,3%	10	1,8%
	Familiertätigkeit	25	7,4%	8	3,8%	33	6,0%
	Pflege von Angehörigen	10	2,9%	3	1,4%	13	2,4%
	Zivildienst	1	,3%	84	40,0%	85	15,5%
	Bundeswehr			45	21,4%	45	8,2%
	Freiw. soz./ök. Jahr	8	2,4%			8	1,5%
	Aufenthalt im Ausland	80	23,5%	37	17,6%	117	21,3%
	Sonstiges	18	5,3%	11	5,2%	29	5,3%
Gesamt	340	330,3%	210	356,7%	550	340,4%	

Die angegebenen Prozentzahlen für Tabelle 20 sagen aus, wie hoch der Anteil der Befragten ist, die im Vergleich zu den übrigen Antwortenden, die ebenfalls diese Tätigkeit ausgeübt haben, „viele Vorerfahrungen“ sammeln konnten.

**Tabelle 20: Konnten viele Vorerfahrungen gesammelt werden?****Viele Vorerfahrungen durch die Tätigkeit \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		Fälle	Antworten als Spalten%
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%		
Tätigkeit vor dem Studium	Ausbildung	20	37,7%	15	41,7%	35	39,3%
	Ferienjob/Jobs	72	28,8%	39	27,5%	111	28,3%
	Praktika	141	65,0%	63	58,9%	204	63,0%
	Ausbildung	25	48,1%	13	65,5%	38	50,7%
	Berufstätigkeit/während	19	57,6%	15	50,0%	34	54,0%
	Hochschulpol. Arbeit	7	33,3%	3	25,0%	10	30,3%
	abgebrochenes Studium	4	13,8%	5	31,3%	9	20,0%
	abgeschl. Studium	8	57,1%	9	75,0%	17	65,4%
	Studien im Ausland	34	60,7%	19	70,4%	53	63,9%
	Studentische Hilfskraft	57	53,3%	35	60,3%	92	55,8%
	Arb./ fam.eigenen Betrieb	2	20,0%	3	30,0%	5	25,0%
	TutorIn	31	67,4%	22	68,8%	53	67,9%
	Eigene Firma	2	66,7%	5	71,4%	7	70,0%
	Familiertätigkeit	6	28,6%			6	21,4%
	Pflege von Angehörigen	3	42,9%			3	37,5%
	Zivildienst			14	20,6%	14	20,3%
	Bundeswehr						
	Freiw. soz./ök. Jahr	2	25,0%			2	25,0%
	Aufenthalt im Ausland	30	42,9%	20	57,1%	50	47,6%
	Sonstiges	12	70,6%	9	90,0%	21	77,8%

Die häufigsten Angaben (Tabelle 19) entfielen bei den vor und während des Studiums ausgeübten Tätigkeiten auf Ferienjobs und Praktika: Zwei Drittel der Befragten hatten während des Studiums in diesen Bereichen erste Einblicke ins Berufsleben erhalten. Während die Jobs offensichtlich mehrheitlich keinen hohen Nutzen als Qualifikationsbaustein versprechen, konnten während der Praktika sowie der studentischen Hilfskraft- und TutorInnentätigkeit überwiegend viele Vorerfahrungen für den späteren Beruf gesammelt werden. Auffällig ist, dass Männer Ausbildungen und Berufstätigkeiten, die dem Studium vorgeschaltet waren (Berufsausbildungen, abgebrochenen oder abgeschlossenen Studiengänge) eher als Frauen einen Gewinn für die angestrebte berufliche Zukunft zuschreiben. Männer knüpfen, so lässt sich interpretieren, häufiger zielgerichtet an Vorerfahrungen an, um sich mit dem akademischen Abschluss bessere berufliche (Aufstiegs-) Chancen zu eröffnen. Frauen hingegen führt eher die Unzufriedenheit in einem frühen Betätigungsfeld an die Universität, so dass sie auf ein neues Fachgebiet „umschwenken“ anstatt auf bereits vorhandenem Fachwissen aufzubauen. Dies bestätigt die in der Lebensgeschichte von Frauen häufiger auffindbaren sogenannten „Patchwork-Biographien“, die einer strategischen Karriereplanung entgegenstehen.

Im Rückblick auf die Tätigkeiten vor oder während des Studiums wurde von den Männern der geringste Nutzen (keine Angabe) bei der Bundeswehr angegeben, die Frauen nennen dagegen das abgebrochene Studium.

Mit verschiedenen Korrelationsschritten wurde überprüft, ob diejenigen, die während des Studiums als studentische Hilfskraft oder TutorIn gearbeitet haben, aufgrund ihres praxisnahen Einblicks in das Hochschulgeschehen häufiger oder seltener vorhaben zu promovieren als die übrigen Befragten. Hier ist jedoch kein signifikanter Unterschied erkennbar. (Die Tabelle 65: Zum Zusammenhang von Hilfskrafteerfahrungen und Promotionsvorhaben ist im Anhang dargestellt.)

**Ausgeübte Tätigkeiten an der Hochschule (Frage 5a. und b.)**

Weiter interessierte uns, mit welchen konkreten Tätigkeiten diejenigen betraut wurden, die Erfahrungen als studentischen Hilfskraft oder TutorIn sammeln konnten

**Tabelle 21: Zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in den als TutorIn oder Hilfskraft durchgeführten Tätigkeiten?**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		Anzahl	Spalten
		Anzahl	Spalten	Anzahl	Spalten		
Tutorien	nie/selten	46	43,8	23	34,8	69	40,4
	manchmal	9	8,6	4	6,1	13	7,6
	oft/häufig	50	47,6	39	59,1	89	52,0
Gesamt		105	100,0	66	100,0	171	100,0
Kopierarbeit	nie/selten	44	40,7	27	51,9	71	44,4
	manchmal	22	20,4	12	23,1	34	21,3
	oft/häufig	42	38,9	13	25,0	55	34,4
Gesamt		108	100,0	52	100,0	160	100,0
Schreib- und Korrekturarbeiten	nie/selten	38	35,8	25	45,5	63	39,1
	manchmal	31	29,2	18	32,7	49	30,4
	oft/häufig	37	34,9	12	21,8	49	30,4
Gesamt		106	100,0	55	100,0	161	100,0
Literaturrecherche	nie/selten	51	46,4	20	39,2	71	44,1
	manchmal	18	16,4	11	21,6	29	18,0
	oft/häufig	41	37,3	20	39,2	61	37,9
Gesamt		110	100,0	51	100,0	161	100,0
Datenverarbeitung	nie/selten	45	42,5	29	54,7	74	46,5
	manchmal	23	21,7	5	9,4	28	17,6
	oft/häufig	38	35,8	19	35,8	57	35,8
Gesamt		106	100,0	53	100,0	159	100,0
Inhaltliche Mitarbeit in	nie/selten	46	44,2	27	48,2	73	45,6
	manchmal	20	19,2	11	19,6	31	19,4
	oft/häufig	38	36,5	18	32,1	56	35,0
Gesamt		104	100,0	56	100,0	160	100,0
Seminar-/ Kursvorbereitung	nie/selten	54	51,9	27	49,1	81	50,9
	manchmal	20	19,2	16	29,1	36	22,6
	oft/häufig	30	28,8	12	21,8	42	26,4
Gesamt		104	100,0	55	100,0	159	100,0
Bedienung von Geräten	nie/selten	69	67,6	36	67,9	105	67,7
	manchmal	10	9,8	6	11,3	16	10,3
	oft/häufig	23	22,5	11	20,8	34	21,9
Gesamt		102	100,0	53	100,0	155	100,0
Unterstützung bei Veröffentlichungen	nie/selten	68	66,7	31	57,4	99	63,5
	manchmal	22	21,6	17	31,5	39	25,0
	oft/häufig	12	11,8	6	11,1	18	11,5
Gesamt		102	100,0	54	100,0	156	100,0
Unterstützung im Privatbereich	nie/selten	94	95,9	45	95,7	139	95,6
	manchmal	4	4,1	2	4,3	6	4,1
	Gesamt		102	100,0	54	100,0	156
Sonstiges	nie/selten	11	36,7	8	66,7	19	45,2
	manchmal	2	6,7			2	4,8
	oft/häufig	17	56,7	4	33,3	21	50,0
Gesamt		30	100,0	12	100,0	42	100,0

Die Angaben zu den durchgeführten Tätigkeiten verteilen sich gleichmäßig auf die meisten Arbeitsbereiche. Jeweils die Hälfte der Befragten war beispielsweise (sehr häufig/manchmal) mit Literaturrecherchen, Seminar- und Kursvorbereitungen, Schreib- oder Kopierarbeiten betraut worden. In den Häufigkeitsnennungen unterscheiden sich hierbei die Geschlechter: Frauen waren eher als Männer mit Kopierarbeiten, Schreibearbeiten, Kursvorbereitungen aber

auch inhaltlicher Mitarbeit in der Forschung beschäftigt. Männer dagegen gaben häufiger an, Tutorien und Übungsgruppen geleitet und Datenverarbeitungstätigkeiten durchgeführt zu haben.

Die Art der durchgeführten Tätigkeiten lässt aufgrund der geringen Fallzahlen keinen eindeutig signifikanten Einfluss darauf erkennen, ob Studierende später promovieren möchten oder nicht.

**Tabelle 22: Wie wurden die Befragten auf Stellenangebote (als TutorIn/ Wissenschaftliche Hilfskraft) aufmerksam?**

		Zugang zur Stelle * Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich			
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%
Wie erhielten Sie die Stelle?	Eigeninitiative	53	41,7%	43	56,6%	96	47,3%
	Studienleistungen	26	20,5%	20	26,3%	46	22,7%
	HochschullehrerIn	60	47,2%	35	46,1%	95	46,8%
	Studentische Gruppen	6	4,7%	2	2,6%	8	3,9%
	Mitstudierende	24	18,9%	14	18,4%	38	18,7%
	Aushang	35	27,6%	16	21,1%	51	25,1%
	Sonstiges	10	7,9%	5	6,6%	15	7,4%
Gesamt	127	168,5%	76	177,6%	203	171,9%	

Den Zugang zur Stelle als TutorIn oder studentische Hilfskraft erhielten die meisten Befragten entweder aufgrund von Eigeninitiative oder durch Hinweis eines/r HochschullehrerIn. Je ein Viertel derjenigen, die als Hilfskraft oder TutorIn gearbeitet haben, waren auf die Stelle durch einen Aushang aufmerksam geworden oder aufgrund der Studienleistung ausgewählt worden. Männer ergreifen deutlich häufiger bei der Suche nach einer Stelle die Eigeninitiative, während Frauen eher auf vorhandene Angebote (Aushänge) reagieren.

### **Qualifizierungsmöglichkeiten (Frage 6)**

In diesem Komplex wurde der Frage nachgegangen, welche der karrierefördernden Aktivitäten die Befragten bereits während ihres Studiums nutzen konnten. Gleichfalls interessierte uns, ob geschlechtsspezifische Unterschiede im Zugang und in der Wahrnehmung von solchen Angeboten existieren. Vermutet wird beispielsweise, dass Professoren bevorzugt an männliche Schützlinge denken, wenn es um karrierefördernde Maßnahmen geht. Im universitären Zusammenhang sind damit alle Maßnahmen gemeint, die eine wissenschaftliche Qualifikation fördern: die Teilnahme an Tagungen; der Austausch mit Fachleuten außerhalb der eigenen Fakultät und die Mitarbeit bei Vorträgen oder Veröffentlichungen. Bei solchen Aktivitäten, die außerhalb des eigentlichen Studienablaufs liegen, besteht meist die Chance, die eigenen beruflichen Ambitionen zu konkretisieren bzw. mit anderen darüber in ein klärendes Gespräch zu kommen. Mit Studenten gelingt den Professoren in der Regel eine Identifikation aufgrund des gleichen Geschlechts und des traditionellen Rollenverständnisses viel leichter und so wagt man sich im Gespräch oder vermittelt über die o.g. Aktivitäten eher an die genauere Ausgestaltung beruflicher Ambitionen heran als mit Studentinnen. Aber es geht dabei nicht nur um die Kommunikation, sondern um die Frage, wer von den Studierenden wird angesprochen, wenn beispielsweise gemeinsame Veröffentlichungen geplant sind oder die Teilnahme an einer Tagung ansteht?

**Tabelle 23: Welche Qualifizierungsmöglichkeiten konnten während des Studiums genutzt werden?**

## Qualifizierungsmöglichkeiten \* Geschlecht

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		Anzahl	Spalten%
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%		
an Tagungen teilgenommen	ja	118	36,5%	72	38,5%	190	37,3%
	nein	205	63,5%	115	61,5%	320	62,7%
Gesamt		323	100,0%	187	100,0%	510	100,0%
mit Fachleuten ausgetauscht	ja	159	48,9%	110	57,9%	269	52,2%
	nein	166	51,1%	80	42,1%	246	47,8%
Gesamt		325	100,0%	190	100,0%	515	100,0%
Fachvorträge gehalten	ja	29	9,2%	21	11,6%	50	10,1%
	nein	285	90,8%	160	88,4%	445	89,9%
Gesamt		314	100,0%	181	100,0%	495	100,0%
Veröffentlichungen	ja	58	18,2%	47	25,4%	105	20,8%
	nein	261	81,8%	138	74,6%	399	79,2%
Gesamt		319	100,0%	185	100,0%	504	100,0%
sind Sie (Mit)AutorIn?	ja	29	11,2%	30	20,7%	59	14,6%
	nein	230	88,8%	115	79,3%	345	85,4%
Gesamt		259	100,0%	145	100,0%	404	100,0%

Männer konnten, so zeigt die Auswertung, deutlich häufiger als Frauen Qualifizierungsmöglichkeiten für eine wissenschaftliche Karriere nutzen. Sie konnten sich häufiger mit Fachleuten austauschen, an Tagungen teilnehmen, Fachvorträge halten und hatten bereits häufiger Veröffentlichungen vorzuweisen, bei denen sie als Autor oder Mitautor genannt waren. Auch wenn die prozentualen Unterschiede nicht gravierend sind, verweisen die durchgängig höhere Werte der Männer auch in der Kumulation auf eine deutliche Asymmetrie im Geschlechterverhältnis. Dieses Ergebnis wird bestätigt durch andere Untersuchungen. Sigrid Metz-Göckel hebt beispielsweise in ihren Analysen zu Frauen in der Hochschule immer wieder die fehlenden informellen Kontaktnetze hervor. Könnten Frauen sich diese erschließen und aktiv nutzen, stünde ihren Qualifizierungsschritten für eine wissenschaftliche Karriere nichts mehr im Wege<sup>38</sup>. Ist eine Studierende zudem Mutter, vermuten wir, dass es ihr aufgrund der häufig noch traditionell geprägten Rollenverteilung im Vergleich zu den Vätern in der Regel schwerer fällt, an Kongressen und Fachgremien teilzunehmen, die außerhalb der üblichen Betreuungszeiten liegen oder mit Auswärtsübernachtungen verbunden sind<sup>39</sup>.

Bezüglich der oben formulierten Hypothese, die zur Geschlechterasymmetrie in diesem Bereich beiträgt, soll nun geklärt werden, ob die besseren Einstiegs Voraussetzungen der Männer in eine Wissenschaftskarriere darauf beruhen, dass sie sich eher aktiv um eine entsprechende

<sup>38</sup> Frauen sind, so ihre These: „gerade von informellen und damit entscheidenden Cliques, die allesamt hierarchisch nach unten abgedichtet sind, ausgeschlossen. Es ist jeweils ein kleiner Zirkel, der die Entscheidungen vorklärt und vor bespricht, den double-talk beherrscht, d.h. nach außen Offenheit zeigt und intern geschlossen ist. Frauen sind in dieser Institution Universität immer noch ‚irgendwie Privatpersonen‘, die nicht mit gleicher Selbstverständlichkeit ‚Machtpositionen‘ repräsentieren, solange die Frauengruppe zu klein ist und Männer ‚unter‘ einer Frau nicht ohne Ansehensverlust arbeiten können“ (S. Metz-Göckel, 92, 279/280).

<sup>39</sup> Andererseits hat Bärbel Schön in ihren Analysen zu studierenden Müttern herausgefunden, dass der Druck ein Studium beenden zu wollen und zugleich Mutter zu sein, so manche Frau auch beflügelt hat, in der Endphase ihrer Studienzeit strukturiert und effektiv zu arbeiten; ein Arbeitsstil, der vor der Elternschaft nicht denkbar schien. Inwieweit die Situation dann von promovierenden Frauen wahrgenommen wird, ist bislang nicht erforscht. Die meisten scheinen jedoch ihre Familiengründung auf eine Zeit nach der Promotion zu verschieben.

Karriere bemühen oder ob sie häufiger und nachhaltiger von Lehrenden und Betreuenden im Hochschulbereich ermutigt werden, entsprechende Qualifizierungsschritte zu wagen. In der nachfolgenden Auswertung wurde daher geprüft, ob diejenigen, die bereits während des Studiums erste Bausteine für eine wissenschaftliche Karriere gesammelt haben, eher vorhaben zu promovieren als andere (Tabelle auf der folgenden Seite)

Diejenigen, die vorhaben zu promovieren, waren deutlich häufiger in Qualifizierungsprozesse einbezogen als diejenigen, die unentschieden sind oder sich gegen eine Promotion entschieden haben. Manche Studierenden werden möglicherweise recht früh im Studienverlauf begonnen haben, sich auf eine wissenschaftliche Karriere hin zu orientieren. Bei anderen kann das Interesse an einer Promotion aber auch durch die Teilnahme an Kongressen, eine erste inhaltliche Einbeziehung in Forschungsprojekte und Veröffentlichungen erst geweckt worden sein.

Auffällig ist, dass die promotionsentschlossenen Frauen, abgesehen von ihrer geringeren Teilhabe an Veröffentlichungen, etwas häufiger als die Männer angeben, entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten genutzt zu haben. Sie haben mehr an Tagungen teilgenommen, konnten sich mehr mit Fachleuten austauschen und selbst Fachvorträge halten. Hier deutet sich an, dass ein größeres Engagement und auch eine gezielte Ansprache von Studentinnen deren wissenschaftliche Förderung und letztlich deren Zugang in die wissenschaftliche Fachwelt ermöglicht und sich positiv auf ein späteres Promotionsvorhaben auswirkt.

**Tabelle 24: Bestehen Zusammenhänge zwischen den Qualifizierungsschritten und einer anvisierten Promotion?**

**Qualifizierungsmöglichkeit \* Geschlecht \***

		mit dem Gedanken befaßt?												Gesamt	
		ich werde promovieren				bin unschlüssig/habe noch nicht nachgedacht				ich werde nicht				n	%
		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht			
		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
an Tagungen	ja	32	66,7%	33	55,0%	33	33,7%	24	35,8%	50	29,2%	14	24,6%	186	37,1%
teilgenommen	nein	16	33,3%	27	45,0%	65	66,3%	43	64,2%	121	70,8%	43	75,4%	315	62,9%
Gesamt		48	100,0%	60	100,0%	98	100,0%	67	100,0%	171	100,0%	57	100,0%	501	100,0%
mit Fachleuten	ja	35	77,8%	39	65,0%	47	46,5%	44	62,9%	72	41,6%	25	43,9%	262	51,8%
ausgetauscht	nein	10	22,2%	21	35,0%	54	53,5%	26	37,1%	101	58,4%	32	56,1%	244	48,2%
Gesamt		45	100,0%	60	100,0%	101	100,0%	70	100,0%	173	100,0%	57	100,0%	506	100,0%
Fachvorträge	ja	11	24,4%	11	19,3%	10	10,6%	5	7,7%	8	4,7%	5	8,9%	50	10,3%
gehalten	nein	34	75,6%	46	80,7%	84	89,4%	60	92,3%	162	95,3%	51	91,1%	437	89,7%
Gesamt		45	100,0%	57	100,0%	94	100,0%	65	100,0%	170	100,0%	56	100,0%	487	100,0%
an	ja	18	39,1%	25	42,4%	19	20,2%	13	20,0%	21	12,1%	8	13,8%	104	21,0%
Veröffentlichungen	nein	28	60,9%	34	57,6%	75	79,8%	52	80,0%	152	87,9%	50	86,2%	391	79,0%
Gesamt		46	100,0%	59	100,0%	94	100,0%	65	100,0%	173	100,0%	58	100,0%	495	100,0%
sind Sie	ja	12	28,6%	20	40,0%	8	10,4%	4	8,2%	9	6,7%	5	11,4%	58	14,6%
(Mit)AutorIn	nein	30	71,4%	30	60,0%	69	89,6%	45	91,8%	126	93,3%	39	88,6%	339	85,4%
Gesamt		42	100,0%	50	100,0%	77	100,0%	49	100,0%	135	100,0%	44	100,0%	397	100,0%

Dieser Aspekt der Ausgestaltung beruflicher Ambitionen, einschließlich der Integration in die hochschulbezogenen Qualifizierungsmöglichkeiten soll an dieser Stelle eine Ergänzung durch die qualitativen Analysen erhalten. Im folgenden Abschnitt wird deshalb mithilfe der Leitfadentinterviews exemplarisch aufgezeigt, auf welche Weise Studierende ihre Begeisterung und ihre Lust an der wissenschaftlichen Arbeit entdeckten und damit für sich persönlich die Basis schufen, sich für eine Promotion zu entscheiden. So begründet und schildert ein Mann den Entschluss zu promovieren, mit folgenden pragmatischen Überlegungen, die interessanterweise auch gleich über die Promotion hinausweisen: *„Ich war in X-stadt (im europäischen Ausland) gewesen und habe mich da auf eine Stellenanzeige beworben hier als wissenschaftliche Hilfskraft und das hat dann sofort geklappt. Und ich habe diese Stelle auch nur halt wegen der (angestrebten) Promotion, - okay, dann arbeite ich halt noch zwei Jahre an der Uni. Weil das alles, was mit der Uni zusammenhängt: Arbeitsgemeinschaft, die Vorbereitungen und wissenschaftliches Arbeiten - also das hat mir auch immer Spaß gemacht, also das ist nichts was, wo ich jetzt sagen würde: das ist jetzt was, was mir überhaupt nicht liegt. – Aber, für mich war ganz klar, also diese zwei Jahre, die sind für mich, für die Promotion – ich habe eine halbe Stelle, im August läuft mein Vertrag aus und ich bin auch – bin zwar fast fertig, also das ist auch dementsprechend, fast fertig geworden.. Unter diesem Druck(...) Also der Status ist erst mal gar nicht so doll! Sicher, dann als ich mich entschieden hatte, das habe ich bis jetzt noch nicht bereut. - Aber so ganz zur Wissenschaft bekennen? Also, eine Unikarriere kann ich mir nach wie vor nicht vorstellen.. Man kriegt (während der Promotion) einen Kontakt, das sind ja genauso gut Leute, die jetzt in der Praxis stehen... und den Zugang zur Wissenschaft – was dahinter steht und dieser Einblick ist sehr wertvoll... das bringt eine gewisse Offenheit (für die Praxisphase) und dass man sich später auch noch an wissenschaftliche Publikationen heranmacht.“*

Bemerkenswert ist an dieser Schilderung der Hinweis auf den geringeren Status (*„ist erst mal nicht so doll“*), den eine wissenschaftliche Hilfskraft in der Promotionsphase einnimmt – im Vergleich zu den Statuspositionen, die aus der Perspektive des Interviewten offenbar ein Absolvent der Rechtswissenschaften unmittelbar nach dem Studium einnehmen kann.

Eine promovierende Frau bezieht ihren Entschluss zur Promotion sehr deutlich über eine selbstbewusste Motivation bereits zu Beginn ihrer Studienzeit und über die Förderung durch den betreuenden Professor. Statusfragen oder die Frage, ob sie für sich eine weitere Universitätskarriere plant sind dabei nicht angesprochen: *„Ja, also irgendwie war mir, war von Anfang an klar, im Studium, dass ich noch promovieren wollte, also das war jetzt nicht so, dass ich Examen gemacht habe und dann überlegt habe, was mache ich jetzt, und sich das dann so ergeben hat, sondern also, das war für mich schon mit der Entscheidung zu studieren, also vorausgesetzt man schafft das so irgendwie ganz gut, dass ich das dann auch noch machen würde, und dann ausschlaggebend war dann auch die Förderung durch meinen Professor halt, den kenne ich schon seit dem zweiten Semester...“*

Ihr allmählich gestiegenes Selbstvertrauen im Hinblick auf die wissenschaftliche Arbeit, vor allem den zunächst gefürchteten Vortragsterminen, skizziert sie – kurz vor der Abgabe ihrer Dissertation, mit den folgenden Worten: *„Ich denke schon, dass ich einfach eine Entwicklung gespürt habe, also auch so, weil man halt, also gerade bei Vorträgen, und wenn man das zum ersten Mal macht, dann ist man noch sehr unsicher, auch bei der Arbeitsgemeinschaft,(...) da hat man schon nach ein zwei Semestern und wenn man das dann noch mal gemacht hat, so eine gewisse Routine gemerkt, also es gibt da natürlich auch wieder Phasen, wo man meint, es bewegt sich gar nichts mehr, aber es kommt dann immer wieder so schubweise, denn man merkt das ja nicht unbedingt selber so, wenn man selber so in der Entwicklung drin ist. Das ist dann eher was Kleinschrittiges.“*

### 6.3.3 Studienmotive und persönliches Studiererleben

Mit der Frage nach den Studienmotiven sollte eruiert werden, welche Faktoren maßgeblich dazu beigetragen haben, mit dem gewählten Studiengang zu beginnen: Spielte das eigene Interesse und die Begabung die entscheidende Rolle oder handelte es sich um eine Notlösung, weil die eigentlichen Berufswünsche nicht zu realisieren waren? Des Weiteren sollte die Beantwortung dieser Frage Aussagen über geschlechtsspezifische Unterschiede bei den Motiven für die Studienwahl ermöglichen.

**Tabelle 25: Studienmotive/Geschlecht**

		Studienmotivation * Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		Fälle	Antworten als Spalten%
		Fälle	Antworten als Spalten%	Fälle	Antworten als Spalten%		
Studienmotivation	Interesse am Fachgebiet	307	88,99	186	88,15	493	88,67
	Selbstverwirklichung	127	36,81	70	33,18	197	35,43
	Interesse an wiss. Arbeiten	84	24,35	52	24,64	136	24,46
	gute Arbeitsmarktchancen	43	12,46	52	24,64	95	17,09
	Vereinbarkeit von Beruf und Familie	70	20,29	22	10,43	92	16,55
	hohe Einkommenschancen	28	8,12	46	21,80	74	13,31
	Empfehlungen über Bekannte o.a.	43	12,46	25	11,85	68	12,23
	Weiterqualifikation nach der Ausbildung	38	11,01	28	13,27	66	11,87
	Unzufriedenheit im Beruf	45	13,04	15	7,11	60	10,79
	Mir fiel nichts Besseres ein	26	7,54	22	10,43	48	8,63
	Unzufriedenheit im vergangenen Studiengang	30	8,70	13	6,16	43	7,73
	Zulassungsbeschränkungen in anderen Fächern	28	8,12	14	6,64	42	7,55
	Gesellschaftliches Ansehen	14	4,06	23	10,90	37	6,65
	persönliche Vorbilder	16	4,64	15	7,11	31	5,58
	sonstige Beweggründe	19	5,51	7	3,32	26	4,68
	Erwartungen der Eltern	9	2,61	6	2,84	15	2,70
	Ich habe keine Lehrstelle gefunden	5	1,45			5	,90
	Ich habe keinen Arbeitsplatz gefunden			3	1,42	3	,54
Gesamt		345	270,1%	211	283,9%	556	275,4%

Bei der Frage nach den Gründen für die Wahl des letzten zum Abschluss geführten Studiums wurden 17 mögliche Motive aufgelistet und als Ergänzung – in einer offenen Kategorie - nach zusätzlichen Faktoren gefragt. Trotz dieser Vielfalt an Vorgaben hat jede antwortende Person sich bei der Beantwortung durchschnittlich auf zwei bis drei relevante Gründe beschränkt. Den Befragten fiel es offensichtlich leicht, ihre Studienwahl auf wenige maßgebliche Einflussgrößen zurückzuführen.

Das Interesse am Fachgebiet spielt, so zeigt das Ergebnis, bei der Studienwahl die wichtigste Rolle. 88,7 Prozent der Befragten nannten dies als einen der entscheidenden Faktoren bei der Studienwahl. Der Wunsch „sich selbst zu verwirklichen“ wurde als zweithäufigstes Motiv genannt, gefolgt vom Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten. Während sich bei diesen drei zentralen Studienwahlmotiven lediglich geringfügige geschlechtsspezifische Differenzen zeigen, verändert sich die Bewertung bei den nachfolgenden Kategorien. Männer sind mehr als

doppelt so häufig wie die befragten Frauen daran interessiert, mit der Wahl ihres Studienfachs gute Arbeitsmarkt- oder hohe Einkommenschancen zu erhalten und eine berufliche Position zu erreichen, die ein hohes gesellschaftliches Ansehen verspricht. Frauen dagegen achten eher darauf, dass sich Beruf und Familie miteinander vereinbaren lassen.

In ausführlichen schriftlichen Kommentaren im Schlussteil des Fragebogens wird insbesondere von einigen Frauen bestätigt, dass bei der Studienwahl kaum strategisch über berufliche Perspektiven nachgedacht wurde. Auch die weiteren Auswertungsergebnisse deuten darauf hin, dass Frauen im Vergleich zu Männern eher zufrieden sind, wenn eine berufliche Position erreichbar scheint, mit der sie finanziell abgesichert sind und mit der sie Freiräume für die Familiengründungsphase erhalten (s. dazu auch Kapitel 6.3.8). Frauen gaben häufiger als Männer an, in einem vorhergehenden Beruf oder Studiengang unzufrieden gewesen zu sein und daher gewechselt zu haben, was ebenfalls darauf schließen lässt, dass Frauen häufiger einen Berufsweg einschlagen, in dem sie sich zunächst nicht „am richtigen Ort fühlen“ und nach dieser Erfahrung eine Korrektur vornehmen.

In Bezug auf die offene Kategorie ergeben sich zwei weitere erwähnenswerte Besonderheiten (bei insgesamt 24 Nennungen). Ausschließlich Absolventinnen (n= 6) eines Jurastudiums benennen an dieser Stelle die ‚Vielseitigkeit der beruflichen Möglichkeiten‘ (einmal auch in der Formulierung ‚variables Berufsbild‘, einmal: ‚Kombination verschiedener Interessen‘). Die zweite Besonderheit betrifft die Diplom PädagogInnen und die AbsolventInnen des Lehramtes für die Primarstufe (n= 7). Idealistische Motive scheinen hier eine ausgeprägtere Rolle als in anderen Fächern zu spielen, z.B. nannte ein Mann als Motiv, „reformpädagogisch arbeiten zu dürfen“; eine Frau benennt das Bedürfnis sich mit „Familien- und Gesellschaftsstrukturen“ auseinandersetzen zu wollen; eine weitere äußert das Motiv, einer Berufstätigkeit nachgehen zu können, die „moralisch vertretbar“ sei.

### ***Vergleich mit Schulzeit (Frage 15)***

Einige Untersuchungen gehen davon aus, dass sich während der Zeit des Erwachsenwerdens starke Umbrüche in der Wahrnehmung der eigenen Person ergeben können. Insbesondere wurde bei Mädchen und jungen Frauen nachgewiesen, dass aufgrund der Identitätsverunsicherung das Selbstwertgefühl während der Pubertät oftmals sinkt, d.h. die eigene Persönlichkeit in der Kindheit mit weniger Selbstzweifeln behaftet ist als im späteren Erwachsenenleben. Da junge Frauen mit dem Beginn des Studiums in eine Welt von überwiegend männlichen Lehrenden eintreten, ist von Interesse, ob sich hieraus bei den Frauen andere Konsequenzen im Bezug auf die Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit ergeben als bei den Männern.

**Tabelle 26: Zeigen sich (geschlechtsspezifische) Unterschiede in der Motivation und Einstellung zur eigenen Leistung im Vergleich zur Schulzeit?**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		Anzahl	Spalten
		Anzahl	Spalten	Anzahl	Spalten		
Zufriedenheit mit Leistungen	gestiegen	150	44,2	99	47,4	249	45,4
	gleichgeblieben	119	35,1	84	40,2	203	37,0
	hat abgenommen	70	20,6	26	12,4	96	17,5
Gesamt		339	100,0	209	100,0	548	100,0
Freude am Lernen	gestiegen	160	47,3	110	52,1	270	49,2
	gleichgeblieben	128	37,9	74	35,1	202	36,8
	hat abgenommen	50	14,8	27	12,8	77	14,0
Gesamt		338	100,0	211	100,0	549	100,0
Interesse an Forschung	gestiegen	204	60,9	142	67,9	346	63,6
	gleichgeblieben	103	30,7	48	23,0	151	27,8
	hat abgenommen	28	8,4	19	9,1	47	8,6
Gesamt		335	100,0	209	100,0	544	100,0
aktive Beteiligung an Diskussionen	gestiegen	111	33,3	78	37,3	189	34,9
	gleichgeblieben	161	48,3	107	51,2	268	49,4
	hat abgenommen	61	18,3	24	11,5	85	15,7
Gesamt		333	100,0	209	100,0	542	100,0
Gefühl, dass meine Beiträge auf Interesse stoßen	gestiegen	87	26,0	75	35,9	162	29,8
	gleichgeblieben	188	56,3	98	46,9	286	52,7
	hat abgenommen	59	17,7	36	17,2	95	17,5
Gesamt		334	100,0	209	100,0	543	100,0
Gefühl, dass ich gesteckte Ziele erreichen kann	gestiegen	159	47,6	110	52,9	269	49,6
	gleichgeblieben	136	40,7	87	41,8	223	41,1
	hat abgenommen	39	11,7	11	5,3	50	9,2
Gesamt		334	100,0	208	100,0	542	100,0
Sonstiges	gestiegen	17	77,3	10	71,4	27	75,0
	hat abgenommen	5	22,7	4	28,6	9	25,0
Gesamt		22	100,0	14	100,0	36	100,0

Übergreifend wird deutlich, dass die Befragten von eher positiven als negativen Veränderungen berichten. Insbesondere ist das Interesse an der Forschung gestiegen, aber auch je knapp die Hälfte der Antwortenden haben „mehr Freude am Lernen“, „eher das Gefühl, selbst gesetzte Ziele erreichen zu können“ und „sind mit ihren Leistungen zufriedener“. Insgesamt wird das Studium eindeutig positiver bewertet als die Schulzeit, was auch damit zusammenhängen mag, dass viele der Studierenden sich für ein „Neigungsfach“ entschieden haben und zusätzlich zwischen unterschiedlichen Lehrstühlen und Betreuungspersonen auswählen können.

Gleichzeitig zeigen sich auch in diesem Erlebensbereich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Der Anteil der Frauen, die negative Veränderungen in der Selbsteinschätzung im Vergleich zur Schulzeit verbuchen, ist insgesamt höher als der der Männer. Die Zufriedenheit mit den eigenen Leistungen hat beispielsweise bei 20,6 Prozent der Frauen und nur 12,4 Prozent der Männer abgenommen. 18,3 Prozent der Frauen und 11,5 Prozent der Männer haben sich im Studium laut Selbsteinschätzung weniger an Diskussionen beteiligt als während der Schulzeit.

**Persönliches Erleben des Studiums (Frage 12)**

Bei der Gestaltung dieses Fragekomplexes gingen wir davon aus, dass Studierende, die sich an der Hochschule „in ihrem Element fühlen“ eher nach einer wissenschaftlichen Karriere streben als Personen, die sich beispielsweise unterfordert, überfordert oder abgewertet erleben. Hier interessierte vor dem Hintergrund der Ergebnisse aus der Geschlechterforschung auch, ob Frauen sich in dem durch männliches Denken und Verhalten geprägtem Umfeld eher „ausgeschlossen“ und „fremder“ fühlen als Männer.

In der folgenden Tabelle 27 geht es um geschlechtsspezifische Auffälligkeiten im Erleben des Studiums. Die Frage 12 dazu lautete im Fragebogen: „Wie haben Sie persönlich Ihr Studium erlebt?“ Zutreffendes sollte auf mehreren Skalen zwischen den Polen  $-2$  und  $+2$  markiert werden. Die Pole bezeichneten positive und negative emotionale Erlebnisqualitäten: „Ich fühlte mich am richtigen Ort“ versus „wie in einer fremden Welt“; „unterstützt/gefördert“ versus „frustriert/abgewertet“; „gelassen/ausgeglichen“ versus „unter Druck/überfordert“; „engagiert/begeistert“ versus „gelangweilt/missmutig“; „gut gelaunt/optimistisch“ versus „niedergeschlagen/deprimiert“; „beachtet/anerkannt“ versus „nicht gesehen/abgewiesen“.

**Tabelle 27: Zeigen sich (geschlechtsspezifische) Auffälligkeiten im Erleben des Studiums?**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
richtiger Ort vs.	+2/+1	219	64,2%	149	71,0%	368	66,8%
fremde Welt	0	83	24,3%	35	16,7%	118	21,4%
	-1/-2	39	11,4%	26	12,4%	65	11,8%
<b>Gesamt</b>		341	100,0%	210	100,0%	551	100,0%
unterstützt vs.	+2/+1	118	34,7%	87	41,6%	205	37,3%
frustriert	0	155	45,6%	83	39,7%	238	43,4%
	-1/-2	67	19,7%	39	18,7%	106	19,3%
<b>Gesamt</b>		340	100,0%	209	100,0%	549	100,0%
gelassen vs. unter	+2/+1	167	49,3%	124	59,0%	291	53,0%
Druck	0	106	31,3%	53	25,2%	159	29,0%
	-1/-2	66	19,5%	33	15,7%	99	18,0%
<b>Gesamt</b>		339	100,0%	210	100,0%	549	100,0%
engagiert vs.	+2/+1	176	51,9%	104	49,5%	280	51,0%
gelangweilt	0	122	36,0%	81	38,6%	203	37,0%
	-1/-2	41	12,1%	25	11,9%	66	12,0%
<b>Gesamt</b>		339	100,0%	210	100,0%	549	100,0%
gut gelaunt vs.	+2/+1	195	57,4%	137	65,6%	332	60,5%
niedergeschlagen	0	109	32,1%	54	25,8%	163	29,7%
	-1/-2	36	10,6%	18	8,6%	54	9,8%
<b>Gesamt</b>		340	100,0%	209	100,0%	549	100,0%
beachtet vs. nicht	+2/+1	151	44,3%	94	45,0%	245	44,5%
gesehen	0	124	36,4%	75	35,9%	199	36,2%
	-1/-2	66	19,4%	40	19,1%	106	19,3%
<b>Gesamt</b>		341	100,0%	209	100,0%	550	100,0%

Das Erleben des Studiums wird insgesamt eher positiv als negativ gekennzeichnet. Ca. ein Drittel der Befragten ordnen sich jeweils den neutralen Mittelwert zu, während maximal ein Fünftel, insgesamt häufiger Frauen, von negativen Empfindungen berichtet, z.B. sich frus-

triert und abgewertet gefühlt zu haben. Die Ergebnisse bestätigen die These, dass sich Männer an der Hochschule insgesamt wohler fühlen als Frauen, was sich insbesondere darin ausdrückt, dass sie sich bei fünf von sechs Erlebensbereichen häufiger dem positiven Pol auf der zur Auswahl gestellten Skala zuordnen. Lediglich beim Engagement und der Begeisterung fürs Studium wird von beiden Geschlechtern etwa gleich häufig (51,9 Prozent der Frauen im Vergleich zu 49,5 Prozent der Männer ) eine positive Haltung vertreten.

Diejenigen Befragten, die vorhaben zu promovieren fühlen sich an der Hochschule durchgängig und mehrheitlich wohler und zufriedener als die übrigen Befragten (Vgl. Tabelle 28 auf der folgenden Seite). Es ist jedoch weniger das Gefühl, „am richtigen Ort“ zu sein oder nicht, das die Gruppen unterscheidet, sondern die erfahrene individuelle Förderung, z.B. unterstützt/gefördert bzw. beachtet/anerkannt zu sein. In diesem Bereich fallen die Bewertungen der promotionsentschlossenen Männer positiver aus. Deutlich mehr Frauen mit Promotionsvorhaben benannten für sich das Engagement und die Begeisterung als eine Erlebnisqualität während der Studienzeit.

### ***Selbsteinschätzung (Frage 11)***

Da nicht nur die jeweiligen situativen Umfeldfaktoren für das Erleben der eigenen Leistung und Leistungsfähigkeit von Bedeutung sind, sondern die Studierenden aus ihrer eigenen Lerngeschichte entsprechende Voraussetzungen mitbringen, wurde im folgenden nach „Leitlinien“ gefragt, die den Umgang mit Leistungsanforderungen bestimmen. Ausgegangen wurde dabei u.a. von der Annahme, dass Personen mit einer hohen Frustrationstoleranz und Spaß an der wissenschaftlichen Auseinandersetzung sich die Universität eher als späteren Arbeitsplatz vorstellen können als andere.

**Tabelle 28: Haben diejenigen, die vorhaben zu promovieren, das Studium positiver erlebt als die übrigen Befragten?****Persönliches Erleben/Positive Angaben \* Promotionsvorhaben \* Geschlecht**

		mit dem Gedanken befaßt?												Gesamt	
		ich werde promovieren				bin unschlüssig/habe noch nicht nachgedacht				ich werde nicht promovieren				n	%
		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht			
		weiblich		männlich		weiblich		männlich		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Persönliches Erleben/positive Angaben	richtiger Ort	37	78,7%	46	78,0%	70	80,5%	53	79,1%	109	67,7%	47	77,0%	362	75,1%
	unterstützt	25	53,2%	36	61,0%	34	39,1%	24	35,8%	56	34,8%	24	39,3%	199	41,3%
	gelassen	26	55,3%	39	66,1%	46	52,9%	45	67,2%	92	57,1%	36	59,0%	284	58,9%
	engagiert	35	74,5%	39	66,1%	52	59,8%	35	52,2%	87	54,0%	28	45,9%	276	57,3%
	gut gelaunt	30	63,8%	46	78,0%	63	72,4%	42	62,7%	100	62,1%	45	73,8%	326	67,5%
	beachtet	27	57,4%	39	66,1%	45	51,7%	25	37,3%	76	47,2%	28	45,9%	240	49,3%
Gesamt		47	383,0%	59	415,3%	87	356,3%	67	334,3%	161	323,0%	61	341,0%	482	350,0%

**Tabelle 29: Zeigen sich (geschlechtsspezifische) Auffälligkeiten in der Selbsteinschätzung?****Selbsteinschätzung \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Ziele erreiche ich	stimme (voll und ganz) zu	299	86,7%	189	90,4%	488	88,1%
	weder noch	41	11,9%	16	7,7%	57	10,3%
	stimme (überhaupt nicht) zu	5	1,4%	4	1,9%	9	1,6%
Gesamt		345	100,0%	209	100,0%	554	100,0%
Wiss. Denken fällt mir leicht	stimme (voll und ganz) zu	221	64,4%	143	68,1%	364	65,8%
	weder noch	82	23,9%	53	25,2%	135	24,4%
	stimme (überhaupt nicht) zu	40	11,7%	14	6,7%	54	9,8%
Gesamt		343	100,0%	210	100,0%	553	100,0%
ich wähle den schwierigsten Weg	stimme (voll und ganz) zu	55	16,0%	27	13,0%	82	14,9%
	weder noch	106	30,9%	68	32,7%	174	31,6%
	stimme (überhaupt nicht) zu	182	53,1%	113	54,3%	295	53,5%
Gesamt		343	100,0%	208	100,0%	551	100,0%
mein Streben nach Perfektion blockiert mich	stimme (voll und ganz) zu	122	35,8%	47	22,8%	169	30,9%
	weder noch	62	18,2%	64	31,1%	126	23,0%
	stimme (überhaupt nicht) zu	157	46,0%	95	46,1%	252	46,1%
Gesamt		341	100,0%	206	100,0%	547	100,0%
Kritik spornt mich an	stimme (voll und ganz) zu	102	29,8%	80	38,5%	182	33,1%
	weder noch	125	36,5%	87	41,8%	212	38,5%
	stimme (überhaupt nicht) zu	115	33,6%	41	19,7%	156	28,4%
Gesamt		342	100,0%	208	100,0%	550	100,0%
mir reicht es, durchzukommen	stimme (voll und ganz) zu	30	8,8%	27	12,9%	57	10,3%
	weder noch	46	13,5%	45	21,4%	91	16,5%
	stimme (überhaupt nicht) zu	266	77,8%	138	65,7%	404	73,2%
Gesamt		342	100,0%	210	100,0%	552	100,0%
Konkurrenz belebt mich	stimme (voll und ganz) zu	96	28,1%	94	44,8%	190	34,4%
	weder noch	121	35,4%	72	34,3%	193	35,0%
	stimme (überhaupt nicht) zu	125	36,5%	44	21,0%	169	30,6%
Gesamt		342	100,0%	210	100,0%	552	100,0%

Die Selbsteinschätzung fällt für beide Geschlechter insgesamt eher positiv aus. Frauen tendieren in nicht signifikanterweise mehr als Männer dazu, den schwierigeren Weg zu wählen und nach Perfektion zu streben, wobei letzteres eher blockierend wirken kann. Männer nehmen das Studium und die Anforderungen offensichtlich leichter: ihre Ansprüche an die eigene Leistung sind niedriger und der Umgang mit Kritik, Widerständen und Konkurrenz wirkt auf sie eher belebend und anspornend, während Frauen sich dadurch häufiger demotiviert fühlen. Männer können sich offensichtlich in der überwiegend von Geschlechtsgenossen errichteten und definierten Hochschulwelt sicherer bewegen und spielerischer mit den jeweiligen Anforderungen umgehen.

**Persönliche Neigungen (Frage 13)**

Diese Frage rundete den Themenkomplex des persönlichen Erlebens und Umgangs mit Leistungsanforderungen ab, indem nach Vorlieben und Abneigungen bei bestimmten Tätigkeiten gefragt wurde, die den Universitätsalltag bestimmen. Auch hier interessierte uns der Einfluss der persönlichen Neigungen oder erlebten „Schwachpunkte“ auf ein mögliches Promotionsvorhaben.

**Tabelle 30: In welchen Lern- und Arbeitsfeldern haben sich AbsolventInnen „in ihrem Element“ gefühlt?**

**Lern- und Arbeitsfelder: 'am ehesten' im Element \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Lern- und Arbeitsfelder	Seminar- und Kursarbeiten	214	62,6%	110	53,1%	324	59,0%
	Arbeitsgruppen	201	58,8%	104	50,2%	305	55,6%
	Diskussionen	141	41,2%	103	49,8%	244	44,4%
	Experimente/praktische Tätigkeiten	172	50,3%	83	40,1%	255	46,4%
	Interviews, empirische Erhebungen	103	30,1%	37	17,9%	140	25,5%
	Vorträge, selbst unterrichten	129	37,7%	113	54,6%	242	44,1%
	Schreiben von Aufsätzen	142	41,5%	67	32,4%	209	38,1%
	Verfassen von Abschlußarbeit	169	49,4%	100	48,3%	269	49,0%
	Prüfungsvorbereitungen	137	40,1%	70	33,8%	207	37,7%
	mündliche Prüfungen	129	37,7%	86	41,5%	215	39,2%
	schriftliche Prüfungen	130	38,0%	67	32,4%	197	35,9%
	in der Cafeteria	166	48,5%	86	41,5%	252	45,9%
	sonstiges	18	5,3%	11	5,3%	29	5,3%
Gesamt		342	541,2%	207	501,0%	549	526,0%

Forschungsergebnisse aus der Linguistik belegen, dass Frauen im kommunikativen Bereich Männern überlegen sind, da sie sich sprachlich differenzierter und geschickter auszudrücken vermögen und sie auf der emotionalen Ebene oftmals selbstverständlich die Rolle der Moderation und Vermittlung übernehmen. Dagegen zeigt unsere Untersuchung, dass Frauen im Hochschulbereich die schriftliche Form der Darstellung bevorzugen, während Männer sich in der mündlichen Selbstdarstellung (z.B. im Unterricht, bei Vorträgen oder mündlichen Prüfungen) besonders „in ihrem Element fühlen“. Diese Umkehrung der geschlechtsspezifischen „Vorlieben“ deutet darauf hin, dass an der Hochschule ein Kommunikationsstil bevorzugt wird, der weibliche Kompetenzen und Ausdrucksmöglichkeiten teilweise unberücksichtigt lässt, eventuell sogar abblockt und abwertet. Frauen bevorzugen es daher, ihre Kompetenzen dort zu zeigen, wo ihnen ein weitgehend „störungsfreier“ Raum geboten wird, z.B. wenn sie in schriftlicher Form ihre Fähigkeiten unter Beweis stellen können.

Die Ergebnisse verweisen darauf, dass es Männern offensichtlich leichter gelingt, Diskussionen und eigene Beiträge innerhalb von Vorlesungen, Seminaren, Arbeitskreisen, Besprechungen zu nutzen, um bei Lehrenden einen nachhaltigen Eindruck zu hinterlassen. Frauen dagegen erhalten und nutzen zugleich weniger die Möglichkeit, sich zu profilieren und durch ihre Präsenz von Lehrenden als geeignete Nachwuchswissenschaftlerinnen wahrgenommen zu werden. Sie, die eher den Anspruch haben, perfekt und nicht angreifbar sein zu wollen, halten

sich in fachlichen Diskussionsrunden oftmals zurück, während sich männliche Anwesende weniger scheuen, eigene Beiträge zu leisten und Beurteilungen vorzunehmen, auch dann, wenn sie sich unsicher fühlen und nicht über ein entsprechendes Hintergrundwissen verfügen.

Die unterschiedlichen Kommunikationsformen von Männern und Frauen an der Hochschule verfestigen die Ungleichheit an Chancen, wenn Lehrenden die Wirkung des unterschiedlichen Verhaltens nicht bewusst ist und sie bevorzugt diejenigen fördern, die sich in der mündlichen Präsentation erfolgreich in den Vordergrund rücken können.

**Tabelle 31: Hat das Empfinden, sich in bestimmten Leistungsbereichen kompetent zu fühlen, einen Einfluss auf ein späteres Promotionsvorhaben?**

Lern- und Arbeitsfelder: 'am ehesten' im Element \* Promotionsvorhaben

		Promotionsvorhaben						Gesamt	
		ich werde promovieren		bin unschlüssig/ habe noch nicht nachgedacht		ich werde nicht promovieren		n	%
		n	%	n	%	n	%		
Lern- und Arbeitsfelder	Seminar- und Kursarbeiten	61	54,5%	113	64,6%	147	58,3%	321	59,6%
	Arbeitsgruppen	54	48,2%	95	54,3%	150	59,5%	299	55,5%
	Diskussionen	65	58,0%	76	43,4%	97	38,5%	238	44,2%
	Experimente/praktische Tätigkeiten	51	45,5%	74	42,3%	125	49,6%	250	46,4%
	Interviews, empirische Erhebungen	26	23,2%	44	25,1%	67	26,6%	137	25,4%
	Vorträge, selbst unterrichten	55	49,1%	75	42,9%	107	42,5%	237	44,0%
	Schreiben von Aufsätzen	50	44,6%	72	41,1%	84	33,3%	206	38,2%
	Verfassen von Abschlußarbeit	60	53,6%	86	49,1%	117	46,4%	263	48,8%
	Prüfungsvorbereitungen	44	39,3%	65	37,1%	96	38,1%	205	38,0%
	mündliche Prüfungen	51	45,5%	70	40,0%	92	36,5%	213	39,5%
	schriftliche Prüfungen	36	32,1%	63	36,0%	94	37,3%	193	35,8%
	in der Cafeteria	40	35,7%	83	47,4%	124	49,2%	247	45,8%
sonstiges	4	3,6%	13	7,4%	12	4,8%	29	5,4%	
Gesamt		112	533,0%	175	530,9%	252	520,6%	539	526,5%

Bei der Korrelation der bevorzugten Tätigkeiten im Studium mit einem späteren Promotionsvorhaben oder Desinteresse an einer Hochschulkarriere zeigen sich keine auffälligen Differenzen bei der Durchführung von Experimenten/praktischen Tätigkeiten und Interviews/empirischen Erhebungen, also Tätigkeiten, die als inhaltliche, empirische Arbeit bezeichnet werden können. Diejenigen, die promovieren möchten, sehen ihre Stärken eher im direkten kommunikativen Kontakt, z.B. bei Diskussionen, Vorträgen, mündlichen Prüfungen. Interessant ist auch, dass sich die Promotionsablehnenden in schriftlichen Prüfungen etwas sicherer einschätzen, während die Promotionsentschlossenen sich eindeutig beim Verfassen der Abschlussarbeit und Schreiben von Aufsätzen in ihrem Element fühlen. Das Ergebnis deutet darauf hin, dass diejenigen, die eine Promotion anstreben, sich in den Leistungsbereichen eher wohl fühlen, die bei der Bewertung der Eignung für eine Hochschulkarriere eine entscheidende Rolle spielen, nämlich die Examensarbeit, eventuelle Veröffentlichungen und die verbale Selbstdarstellung und Präsentation der eigenen Leistung.

Bei dieser quantitativen Analyse bleibt die Frage offen, welches Gewicht die tatsächliche schriftliche und mündliche Präsentation im Entscheidungsprozeß der Professoren bekommt, wen sie als vielversprechend für eine wissenschaftliche Karriere zu halten. In der Argumentation der Professoren scheint die Schriftlichkeit – auch wegen der scheinbaren Objektivierbar-

keit - klar im Vordergrund zu stehen. Einer der interviewten Professoren meinte gar, das die Entscheidung nicht er selbst treffe, sondern die klare Benotung (eine Zwei) in der Seminararbeit gegeben sein müsse. Darüber hinaus verlangten manche der Kollegen die schriftliche Ausarbeitung eines Textes, um entlang dieser schriftlichen Äußerung einschätzen zu können, ob die Qualitäten und Voraussetzungen zur Promotion gegeben sind.

Neben diesem Versuch ‚rationale‘ Argumentationen bei der Auswahl des wissenschaftlichen Nachwuchses zu entwickeln, ging es in den Gesprächen mit den Professoren an vielen Stellen um das Unvermögen mancher Promovierender (Männer wie Frauen) sich schriftlich in adäquater Weise zu den selbst gestellten Themen zu äußern und um die Strategien, dieses Unvermögen zu vertuschen. Letztlich führte eine solche Vertuschung zur Verlängerung der Promotion oder gar auch zum Abbruch. Andererseits scheinen auch ‚irrationale‘, eher kurzfristige Eindrücke zur Auswahl und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu führen. Beispielsweise schildert einer der Professoren, dass gelegentlich die bloße Präsenz, nämlich wiederholt in einem Seminar beim gleichen Professor gesehen zu werden, bereits den deutlichen Hinweis über ein mögliches Promotionsvorhaben enthielte:

*„Von daher ist es so, dass wir an unserer Fakultät meist schon relativ früh überblicken können, wer wohl mal als Doktorand kommt. Weil das häufig Leute sind, die sich überdurchschnittlich oft in den Seminaren sehen lassen. Also, wenn bei mir jemand zum zweiten Mal im Seminar ist, dann ist mir sofort recht klar, warum die oder der da ist. Nämlich nur deswegen, um bei mir zu promovieren. Nicht wahr, sie sind dann schon mal hier, um sich schon mal zu profilieren. Ganz klar, und das wird durchaus stärker angestrebt. Ich glaube, dass das ein wesentlicher Faktor ist, ja.“*

#### 6.3.4 Studienkrisen und deren Bewältigung

##### Abbruchgedanken (Frage 14)

Die Überlegung, ein Studium abzubrechen, deutet auf massive Unzufriedenheit mit der Studiensituation hin. In der Frage nach Abbruchgedanken sollte über solchen Krisen und ihre Bewältigung reflektiert werden.

**Tabelle 32: Wie häufig wurde während des Studiums „mit dem Gedanken gespielt“, das Studium abzubrechen?**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich			
		n	%	n	%	n	%
Gedanken an Studienabbruch	ja, einmal	98	28,6%	39	18,5%	137	24,7%
	ja, mehrfach	76	22,2%	42	19,9%	118	21,3%
	nein	169	49,3%	130	61,6%	299	54,0%
Gesamt		343	100,0%	211	100,0%	554	100,0%

Die Beantwortung der Frage zeigt, dass knapp die Hälfte der Antwortenden bereits einmal oder mehrfach (beides zu etwa gleichen Teilen) in Erwägung gezogen hat, das Studium nicht weiterzuführen. Auffällig ist, dass die Hälfte der befragten Frauen im Verlauf des Studiums bereits einmal oder mehrfach mit dem Gedanken gespielt hat, das Studium abzubrechen, während dies bei den Männern 38,4 Prozent angeben.

**Tabelle 33: Wie wurden die Abbruchgedanken begründet?**

**Gründe für Abbruchgedanken**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Gründe für Abbruchgedanken	interessante Alternative	22	12,9%	10	12,2%	32	12,7%
	Kritik von Lehrpersonen	14	8,2%	4	4,9%	18	7,1%
	Arbeitspensum nicht zu schaffen	62	36,5%	28	34,1%	90	35,7%
	Studienbedingungen zu schlecht	38	22,4%	14	17,1%	52	20,6%
	fühlte mich entmündigt	26	15,3%	14	17,1%	40	15,9%
	fühlte mich isoliert	29	17,1%	22	26,8%	51	20,2%
	keine Chance zur Finanzierung	11	6,5%	8	9,8%	19	7,5%
	sah keinen Sinn	69	40,6%	40	48,8%	109	43,3%
	Studienleistungen waren unzureichend	12	7,1%	8	9,8%	20	7,9%
	schwierige Lebenssituation	35	20,6%	19	23,2%	54	21,4%
	keine berufliche Perspektive	60	35,3%	27	32,9%	87	34,5%
sonstiges	20	11,8%	4	4,9%	24	9,5%	
Gesamt		170	234,1%	82	241,5%	252	236,5%

Am häufigsten wurde der Abbruchgedanke mit dem Argument begründet, dass die betreffende Person „keinen Sinn mehr sah“, „das Arbeitspensum nicht mehr zu schaffen war“ oder die „beruflichen Perspektiven fehlten“. Mehr als Frauen sahen sich Männer isoliert und fühlten - verloren, sahen keinen Sinn mehr im Studium. Frauen machten mit ihren Antworten eine geschlechtsspezifische Differenz offensichtlich: Sie benennen die Kritik von einer Ansprechperson oder schlechte Studienbedingungen als Auslöser dafür, das Studium insgesamt für sich in Zweifel zu ziehen.

**Tabelle 34: Haben die Promotionsentschlossenen seltener mit dem Gedanken gespielt, das Studium abzubrechen als die übrigen Befragten?**

**Abbruchgedanken \* Promotionsvorhaben**

		mit dem Gedanken befaßt?						Gesamt	
		ich werde promovieren		bin unschlüssig/ habe noch nicht nachgedacht		ich werde nicht promovieren			
		n	%	n	%	n	%	n	%
Abbruchgedanken	ja, einmal/mehrfach	35	31,3%	77	43,8%	140	54,7%	252	46,3%
	nein	77	68,8%	99	56,3%	116	45,3%	292	53,7%
Gesamt		112	100,0%	176	100,0%	256	100,0%	544	100,0%

Mehr als die Hälfte derjenigen, die nicht promovieren möchten, hat im Vergleich zu 31,3 Prozent der **Promotionsentschlossenen** bereits an den Abbruch des Studiums gedacht. Hier zeigt sich deutlich, dass die generelle Zufriedenheit mit dem Studium und den eigenen Leistungen

einen entscheidenden Einfluss darauf hat, ob Studierende sich auf eine weitere wissenschaftliche Laufbahn einlassen möchten oder nicht<sup>40</sup>.

### *Unterstützung in der Krise (Frage 14a)*

Da wir mit unserer Stichprobe lediglich diejenigen Personen erreichten, die ihr Studium erfolgreich beendet haben, interessierte uns, ob die Unterstützung anderer Personen, u.a. aus den Hochschulbereich bei der Bewältigung von Krisen eine Rolle spielte.

**Tabelle 35: Wer hat ermutigt, das Studium weiterzuführen?**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Person aus dem Freundeskreis	weiblich	70	72,2%	14	36,8%	84	62,2%
	männlich	27	27,8%	24	63,2%		
Gesamt		97	100,0%	38	100,0%	135	100,0%
Person aus dem Familienkreis	weiblich	41	60,3%	21	65,6%	62	62,0%
	männlich	27	39,7%	11	34,4%		
Gesamt		68	100,0%	32	100,0%	100	100,0%
Mitstudierende/r	weiblich	48	80,0%	8	32,0%	56	65,9%
	männlich	12	20,0%	17	68,0%		
Gesamt		60	100,0%	25	100,0%	85	100,0%
Lehrperson	weiblich	5	33,3%	4	36,4%	9	34,6%
	männlich	10	66,7%	7	63,6%		
Gesamt		15	100,0%	11	100,0%	26	100,0%
PartnerIn	weiblich	1	1,3%	32	97,0%	33	30,6%
	männlich	74	98,7%	1	3,0%		
Gesamt		75	100,0%	33	100,0%	108	100,0%
Studienberatung	weiblich	1	50,0%	1	100,0%	2	66,7%
	männlich	1	50,0%				
Gesamt		2	100,0%	1	100,0%	3	100,0%
sonstige	weiblich	19	95,0%	1	9,1%	20	64,5%
	männlich	1	5,0%	10	90,9%		
Gesamt		20	100,0%	11	100,0%	31	100,0%

Am häufigsten fühlten sich die Befragten von Personen aus dem Freundes- oder Familienkreis darin unterstützt, das Studium nicht aufzugeben. Auch bei dieser Frage bestätigt sich die nicht selten bemängelte Begleitung von Lehrenden: Lediglich ein Drittel der Männer und ein Viertel der Frauen fühlten sich von diesem Personenkreis zum Weiterstudieren ermutigt. Umgekehrt gaben die Frauen häufiger als die Männer an, in dieser schwierigen Phase durch ihre Partner unterstützt worden zu sein.

Auffällig ist, dass eine Ermutigung, insbesondere in der Familie, häufiger durch Frauen erfolgt. Dies bestätigt die These von der Frau als dem helfenden Geschlecht, das eher als ratgebendes, unterstützendes und emotional stärkendes Gegenüber wahrgenommen wird. Unter Berücksichtigung der Unterrepräsentanz der weiblichen Lehrenden ist dabei der Anteil der

<sup>40</sup> Die Studie über NaturwissenschaftlerInnen in der Promotion ergab bei der Frage: "Haben Sie schon einmal daran gedacht, die Promotion abzubrechen? Wenn ja: warum?" eine deutliche Geschlechterdifferenz. Während die Frauen mit 34,6% eine interne Attribution benannten, nämlich die hohe ‚psychische Belastung‘, die mit der Promotion verbunden sei, verwiesen die Männer mit 37,8% auf die externe Zuschreibung ‚sie hätten auch ohne Dokortitel außerhalb der Universität Chancen auf dem Arbeitsmarkt‘ (Noller, 1999, 13/14).

Frauen (ein Drittel), die zum Weiterstudium ermutigt haben, relativ hoch. Sowohl bei den Mitstudierenden als auch bei den Freunden/innen wird offenbar eine gleichgeschlechtliche Person bevorzugt ins Vertrauen gezogen.<sup>41</sup> Insofern erhöht die Präsenz von immer mehr Professorinnen für Frauen tatsächlich die Chance, in ihnen eine Person des Vertrauens zu finden, die nicht nur in Studienkrisen Unterstützung gibt, sondern auch bei den für beide Geschlechter wichtigen beruflichen Orientierungen weiterhilft oder auch weitervermittelt. Die Studienberatung wurde nur vereinzelt in Anspruch genommen, lediglich zwei Studentinnen und ein Student hatten sich aus unserer Stichprobe dort beraten lassen.

In der offenen Antwortkategorie war mehrfach betont worden, dass frau/man „sich selbst“ motiviert habe weiter zu studieren. Dies deutet darauf hin, dass sich manche Studierenden in der Krisensituation mit ihren Zweifeln alleine gelassen und in der Entscheidung auf sich selbst gestellt fühlten. Zuweilen entsteht bei den Kommentaren am Ende des Fragebogens der Eindruck, dass unmittelbar nach dem Ende des Studiums - auch bei erfolgreich abgeschlossenen Prüfungen – eine Krise eintritt, die nicht mit dem Studium selbst, sondern mit der anschließenden Situation auf dem Arbeitsmarkt in Verbindung steht. So kommt eine Absolventin der Rechtswissenschaft in ihrem zusammenfassenden Rückblick auf die Studienzeit auf das Resümee, nie mehr studieren zu wollen:

*„Die praxisferne Ausbildung hemmt einen positiven Start in den Berufsalltag erheblich. Auch ist insbesondere die willkürliche und komplett subjektive Bewertung der Examen sehr der Karriere hinderlich.*

*Als Fazit würde ich folgendes ziehen: NIE WIEDER EIN HOCHSCHULSTUDIUM!“*

### **6.3.5 Rahmenbedingungen und Studienklima**

Ein gutes Arbeits- und Studienklima ist von verschiedenen Faktoren - insbesondere im sozialen Umfeld - abhängig. Studierende, die sich an der Hochschule wohl fühlen und ein anregendes Lern- und Arbeitsklima vorfinden, werden sich eher für eine berufliche Zukunft im Wissenschaftsbetrieb engagieren als andere, so lautet unsere Hypothese. Zusätzlich interessierte, ob es in der zugewiesenen Bedeutung und den vorgefundenen Bedingungen vor Ort geschlechtsspezifische Differenzen gibt. Ob Frauen beispielsweise der Beziehungsebene und dem Atmosphärischen eine größere Bedeutung beimessen als Männer.

In dem Fragebogen wurden daher 13 unterschiedliche Aspekte aufgelistet, die einen Einfluss auf das Arbeits- und Studienklima haben können. Die Befragten wurden in einem ersten Schritt gebeten zu bewerten, welche dieser Aspekte sie für sehr wichtig halten und in einem zweiten Schritt anzugeben, ob in ihrer Studiensituation diese Rahmenbedingungen vorhanden waren oder nicht.

---

<sup>41</sup> Diese ins Vertrauen gezogenen Frauen können auch als ‚signifikant Andere‘ (im Sinne von Berger/Luckmann) begriffen werden; Personen, die in bes. Weise für die Sozialisation des jeweiligen Individuums bedeutsam sind: „Der Mensch wird, was seine signifikanten Anderen in ihn hineingelegt haben“ formulierten Berger/ Luckmann (1977,142).

**Tabelle 36: Welchen Rahmenbedingungen wird während des Studiums eine hohe Bedeutung beigemessen?****Sehr wichtige Rahmenbedingungen \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Rahmenbedingungen	Räumlichkeiten	221	64,4%	127	60,8%	348	63,0%
	Arbeitsplätze	229	66,8%	137	65,6%	366	66,3%
	Lerngruppen	211	61,5%	109	52,2%	320	58,0%
	Arbeitsgruppen	113	32,9%	62	29,7%	175	31,7%
	Kontakte	299	87,2%	157	75,1%	456	82,6%
	Hilfsbereitschaft	229	66,8%	126	60,3%	355	64,3%
	Atmosphäre	131	38,2%	83	39,7%	214	38,8%
	Praxisnähe	254	74,1%	106	50,7%	360	65,2%
	aktuelle Themen	224	65,3%	103	49,3%	327	59,2%
	wiss. Theorien	145	42,3%	100	47,8%	245	44,4%
	Identifikationsfiguren	94	27,4%	72	34,4%	166	30,1%
	sympathische Lehrpersonen	185	53,9%	98	46,9%	283	51,3%
	begeisterte Lehrangebote	275	80,2%	143	68,4%	418	75,7%
Gesamt		343	760,9%	209	680,9%	552	730,6%

Bei der Beantwortung ist auffällig, dass jede Person durchschnittlich 7-8 der 13 Vorgaben als „sehr wichtig“ eingestuft hat. Abgeleitet werden kann aus diesem Antwortverhalten, dass das Arbeits- und Studienklima entscheidend geprägt ist von den Bedingungen im Umfeld, m.a.W. dass das Atmosphärische hier eine nicht zu unterschätzende Rolle spielt.

Die höchste Bedeutung wird in diesem Kontext den „freundschaftlichen Kontakten zu Mitstudierenden“ zugeschrieben (82,6 Prozent der Befragten halten diesen Aspekt für sehr wichtig), die „hohe Hilfsbereitschaft untereinander“ wird von drei Dritteln genannt. Die zweithäufigste Nennung entfällt auf „Lehrpersonen, deren Lehrangebote mich begeistern“ (75,7 Prozent), gefolgt von „gut ausgestatteten Arbeitsplätzen“ (66,3 Prozent). Im Kontakt mit Lehrenden wird auf die interessante Vermittlung der Studieninhalte mehr Wert gelegt als auf die Persönlichkeit des Gegenübers. Sympathien oder die Möglichkeit, sich mit den Lehrenden zu identifizieren, sind zwar nicht unbedeutend, jedoch zweitrangig. Vergleichsweise „unwichtig“ werden die „von Lehrenden initiierte Angebote für Arbeitsgruppen“ (31,7 Prozent) eingestuft. Interessant ist hier, dass „privat organisierte Austauschmöglichkeiten (Lerngruppen) mit KommilitonInnen“ fast doppelt so häufig (57,8 Prozent) als „sehr wichtige“ Rahmenbedingung für ein gutes Studienklima betrachtet werden wie die von Lehrenden initiierte Gruppenarbeit.

**Tabelle 37: In wie weit waren die Rahmenbedingungen während des Studiums gegeben?**

## Vorhandensein der Rahmenbedingungen \* Geschlecht

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Räumlichkeiten	war vorhanden	91	29,6%	80	42,6%	171	34,5%
	war unzureichend vorh.	187	60,9%	94	50,0%	281	56,8%
	gab es nicht	29	9,4%	14	7,4%	43	8,7%
Gesamt		307	100,0%	188	100,0%	495	100,0%
Arbeitsplätze	war vorhanden	134	46,4%	99	57,2%	233	50,4%
	war unzureichend vorh.	140	48,4%	71	41,0%	211	45,7%
	gab es nicht	15	5,2%	3	1,7%	18	3,9%
Gesamt		289	100,0%	173	100,0%	462	100,0%
Lerngruppen	war vorhanden	181	61,6%	102	60,4%	283	61,1%
	war unzureichend vorh.	82	27,9%	45	26,6%	127	27,4%
	gab es nicht	31	10,5%	22	13,0%	53	11,4%
Gesamt		294	100,0%	169	100,0%	463	100,0%
Arbeitsgruppen	war vorhanden	57	23,3%	39	26,9%	96	24,6%
	war unzureichend vorh.	99	40,4%	57	39,3%	156	40,0%
	gab es nicht	89	36,3%	49	33,8%	138	35,4%
Gesamt		245	100,0%	145	100,0%	390	100,0%
Kontakte	war vorhanden	272	84,7%	162	88,5%	434	86,1%
	war unzureichend vorh.	43	13,4%	20	10,9%	63	12,5%
	gab es nicht	6	1,9%	1	,5%	7	1,4%
Gesamt		321	100,0%	183	100,0%	504	100,0%
Hilfbereitschaft	war vorhanden	147	50,5%	101	59,8%	248	53,9%
	war unzureichend vorh.	118	40,5%	65	38,5%	183	39,8%
	gab es nicht	26	8,9%	3	1,8%	29	6,3%
Gesamt		291	100,0%	169	100,0%	460	100,0%
Atmosphäre	war vorhanden	51	20,9%	43	27,9%	94	23,6%
	war unzureichend vorh.	125	51,2%	79	51,3%	204	51,3%
	gab es nicht	68	27,9%	32	20,8%	100	25,1%
Gesamt		244	100,0%	154	100,0%	398	100,0%
Praxisnähe	war vorhanden	52	17,5%	33	19,9%	85	18,4%
	war unzureichend vorh.	207	69,7%	109	65,7%	316	68,3%
	gab es nicht	38	12,8%	24	14,5%	62	13,4%
Gesamt		297	100,0%	166	100,0%	463	100,0%
aktuelle Themen	war vorhanden	110	39,6%	68	41,5%	178	40,3%
	war unzureichend vorh.	151	54,3%	84	51,2%	235	53,2%
	gab es nicht	17	6,1%	12	7,3%	29	6,6%
Gesamt		278	100,0%	164	100,0%	442	100,0%
wiss. Theorien	war vorhanden	200	82,6%	145	86,3%	345	84,1%
	war unzureichend vorh.	39	16,1%	20	11,9%	59	14,4%
	gab es nicht	3	1,2%	3	1,8%	6	1,5%
Gesamt		242	100,0%	168	100,0%	410	100,0%
Identifikationsfiguren	war vorhanden	59	25,5%	55	35,5%	114	29,5%
	war unzureichend vorh.	107	46,3%	76	49,0%	183	47,4%
	gab es nicht	65	28,1%	24	15,5%	89	23,1%
Gesamt		231	100,0%	155	100,0%	386	100,0%
sympathische Lehrpersonen	war vorhanden	172	61,0%	117	70,1%	289	64,4%
	war unzureichend vorh.	105	37,2%	49	29,3%	154	34,3%
	gab es nicht	5	1,8%	1	,6%	6	1,3%
Gesamt		282	100,0%	167	100,0%	449	100,0%
begeisterte Lehrangebote	war vorhanden	109	34,4%	79	41,8%	188	37,2%
	war unzureichend vorh.	191	60,3%	99	52,4%	290	57,3%
	gab es nicht	17	5,4%	11	5,8%	28	5,5%
Gesamt		317	100,0%	189	100,0%	506	100,0%

Die größte Übereinstimmung in den gewünschten Rahmenbedingungen und der tatsächlich angetroffenen Studiensituation zeigt sich bei den „freundschaftlichen Kontakten“ untereinander: Die Mehrheit der Antwortenden (86,1 Prozent) war in diesem Bereich mit dem Vorhandenen zufrieden. Obwohl häufig kritisiert wird, dass die Konkurrenz untereinander zunehmen würde und die Ellenbogenmentalität ansteige, gibt mehr als die Hälfte der Antwortenden an, dass die Hilfsbereitschaft untereinander hoch gewesen sei. Auch die privat organisierten Austauschmöglichkeiten wurden von knapp zwei Drittel der Befragten als ausreichend bewertet. Neben diesen Faktoren, die eher den sozialen Part der Eigeninitiative betreffen, war es bei den universitären Rahmenbedingungen lediglich ein Faktor, der den Erwartungen mehrheitlich gerecht werden konnte: Die Möglichkeit, sich mit wissenschaftlichen Theorien auseinanderzusetzen zu können, wurde von 44,4 Prozent der Antwortenden als „sehr wichtig“ angesehen und war mehrheitlich (84,1 Prozent) in ausreichendem Umfang gegeben. Bei allen anderen Angaben wird eine starke Diskrepanz zwischen den Wünschen einerseits und den realen Bedingungen andererseits deutlich. Am meisten wird bemängelt, dass die Lehrangebote zu praxisfern seien, obwohl zwei Drittel der Befragten die Praxisnähe für „sehr wichtig“ hielt. Ebenso kritisiert mehr als die Hälfte der Antwortenden, dass nur unzureichend aktuelle Themen behandelt wurden.

Die Geschlechterdifferenzierung zeigte, dass Frauen insgesamt höhere Ansprüche an die Rahmenbedingungen während des Studiums stellen als Männer. Sie wünschen sich beispielsweise häufiger, dass die Lehrinhalte „praxisnah sind“ und „begeistern können“, und dass „aktuelle Themen“ angeboten werden. Sehr viel mehr Frauen treffen die Aussage, „dass keine Lehrpersonen anzutreffen waren, mit denen frau sich identifizieren konnte“. Dies bestärkt die These, dass Studentinnen im Hochschulbetrieb offenbar keine oder nur vereinzelte „Modelle“ für sich vorfinden, die für sie erstrebenswerte berufliche Zukunftsentwürfe vermitteln.

In den schriftlichen Kommentaren fassen mehrere Befragte ihre zentralen Kritikpunkte an den Rahmenbedingungen anschaulich zusammen:

männl. Sprachwissenschaften: *„Die Fetischisierung der Rationalität tötet menschliche Empfindsamkeit. Mangelhafte soziale und didaktische Kompetenz bei den Professoren (Ausnahmen bestätigen die Regel) Der universitäre Wissenschaftsbetrieb ist generell von Weltfremdheit, Arroganz, Eitelkeit und Selbstbeweihräucherungen geprägt. Überwiegend theoretische Glasperlenspiele; allgemein gesellschaftlicher Nutzen tendiert gegen Null. Hang zum intellektuellem Dünkel.“*

männl. Pädagogik: *„Besonders lästig empfand ich die Willkür, der die Studenten bei der Notengebung ausgesetzt waren. Ich hatte das Gefühl, dass die Noten durch Antipathie oder Sympathie beeinflusst wurden. Der Aufwand beim Lernen war in Relation zum Ergebnis zu hoch! „*

Während bezogen auf die Gebäude- und Studieneinrichtung ca. die Hälfte „gut ausgestattete Arbeitsplätze“ angetroffen hatte, wurden die Räumlichkeiten (Licht, Wärme, Stühle) als unzureichend wahrgenommen. Lediglich ein Drittel war zufrieden. Ein Befragter formuliert seine Kritik wie folgt: *„Die kaum zu übertreffende architektonische Hässlichkeit, sowie die kalte, seelenlose Funktionalität der Räumlichkeiten der Uni Bielefeld kann einen empfindsamen Menschen an den Rand eines Nervenzusammenbruchs bringen!“*

Oftmals bezog sich die Kritik bezüglich der Ausstattung auch auf Defizite im Bibliothekarsbereich und andere organisatorische Mängel. So meinte ein Absolvent der Rechtswissenschaften: *„Die chronische Unterversorgung der Bibliothek mit Büchern, Kopierern und PC's/ Rechnern bedeutet täglich lästige Wartezeiten und wirkt (vor allem in Prüfungs-/Hausarbeitszeiten) demotivierend und ermüdend. Unterschiedliche Büroöffnungszeiten er-*

*schweren die rasche und konzentrierte Erledigung von Anfragen und Formalitäten an den Lehrstühlen. Das Hochschulrechenzentrum ist chronisch überlastet.“*

Bezogen auf das Lehrpersonal gaben zwei Drittel der Befragten an (auch) sympathische Lehrpersonen getroffen zu haben. Das Vorhandensein von Personen, mit denen man/frau sich identifizieren konnte, wurde dagegen nur von einer Minderheit (29,5%) angegeben und lediglich ein Drittel der Antwortenden berichtet von Lehrpersonen, denen es gelungen war, für ihre Lehrangebote zu begeistern. In den schriftlichen Kommentaren wird mehrfach betont, dass Lehrpersonen, die den eigenen Vorstellungen entsprechen, eher die Ausnahme gewesen seien und der überwiegende Teil der Betreuenden in vielfacher Hinsicht ihren eigentlichen Aufgaben nicht nachgekommen sei. So kritisierte ein Lehramtsabsolvent: „*Meiner Meinung nach ist es daher kein Wunder, dass Prüfungsverfahren und damit Studienzeiten durch mangelndes Interesse und Einsatz der Lehrenden unnötig verlängert werden. Man ist es irgendwann leid, dass Sprechstunden nicht eingehalten werden oder so überlaufen sind, dass man nicht drankommt. Wenn man ein Problem hat, ist es fast unmöglich einen Lehrenden auch zwischendurch mal zu erreichen. Einige Lehrende lassen sich einiges einfallen, um Prüflinge regelrecht abzuwimmeln. Es müsste doch möglich sein, die Lehrenden dazu zu verpflichten, dass sie Prüfungen abnehmen müssen ohne ständig Kommentare wie ‚Das Thema prüfe ich nicht‘ oder ‚Ich nehme keine Prüflinge mehr‘ zu hören. Mir sind allerdings auch einige positive Fälle bekannt, die sich wirklich Zeit nehmen und Engagement zeigen. Aber ich denke an der Lehre müsste einiges verbessert werden. Lehrende sollten nicht ausschließlich ihre Forschungsinteressen verfolgen, sondern auch die Belange der Studierenden ernst nehmen.“*

In einem weiteren Analyseschritt ging es um die Frage: Ist ein Einfluss erkennbar, ob diejenigen, die ihrem Anspruch entsprechend vergleichsweise gute Rahmenbedingungen angetroffen haben, eher eine Promotion anstreben, als die übrigen Befragten? Dazu wurden die Aussagen der Promotionsentschlossenen mit denjenigen, die unschlüssig oder ablehnend einem Promotionsvorhaben gegenüber sind, miteinander korreliert.

**Tabelle 38: Rahmenbedingungen/ Promotionsvorhaben und Geschlecht**

Vorhandene Rahmenbedingungen \* Promotionsvorhaben \* Geschlecht

		Promotionsvorhaben								Gesamt	
		ich werde promovieren				unschlüssig/werde nicht promovieren				n	%
		Geschlecht				Geschlecht					
		weiblich		männlich		weiblich		männlich			
		n	%	n	%	n	%	n	%		
Vorhandene Rahmenbedingungen	Räumlichkeiten	25	52,1%	25	39,1%	64	23,1%	55	39,9%	169	32,1%
	Arbeitsplätze	27	56,3%	38	59,4%	105	37,9%	58	42,0%	228	43,3%
	Lerngruppen	24	50,0%	34	53,1%	153	55,2%	68	49,3%	279	52,9%
	Arbeitsgruppen	10	20,8%	10	15,6%	45	16,2%	28	20,3%	93	17,6%
	Kontakte	42	87,5%	53	82,8%	225	81,2%	105	76,1%	425	80,6%
	Hilfbereitschaft	28	58,3%	32	50,0%	116	41,9%	66	47,8%	242	45,9%
	Atmosphäre	13	27,1%	17	26,6%	36	13,0%	25	18,1%	91	17,3%
	Praxisnähe	11	22,9%	10	15,6%	40	14,4%	22	15,9%	83	15,7%
	aktuelle Themen	23	47,9%	22	34,4%	87	31,4%	43	31,2%	175	33,2%
	wiss. Theorien	37	77,1%	43	67,2%	160	57,8%	99	71,7%	339	64,3%
	Identifikationsfiguren	12	25,0%	19	29,7%	46	16,6%	35	25,4%	112	21,3%
	sympathische Lehrpersonen	24	50,0%	37	57,8%	145	52,3%	75	54,3%	281	53,3%
	begeisterte Lehrangebote	20	41,7%	27	42,2%	87	31,4%	51	37,0%	185	35,1%
Gesamt	48	616,7%	64	573,4%	277	472,6%	138	529,0%	527	512,7%	

Dabei stellte sich heraus, dass das Studienklima insbesondere bei den Studentinnen einen großen Einfluß auf ein späteres Promotionsvorhaben hat. Frauen, die promovieren möchten,

waren mit Ausnahmen des „Vorhandenseins, von sympathischen Lehrpersonen“ und den „von Lehrenden initiierten Lerngruppen“ mit sämtlichen vorgefundenen Rahmenbedingungen während des Studiums zufriedener als diejenigen, die sich noch nicht entschieden haben oder einer Promotion ablehnend gegenüber stehen. Das Angebot an Lern- und Arbeitsgruppen scheint bei den Frauen einen geringeren Einfluss auf ein späteres Promotionsvorhaben zu haben als Studienbedingungen wie angenehme Räumlichkeiten, eine angenehme Atmosphäre und gut ausgestattete Arbeitsplätze. Auch begeisternde Lehrinhalte sowie aktuelle Themen und Praxisnähe sind von Bedeutung. Das Interesse an wissenschaftlichen Theorien ist bei den promotionsentschlossenen Frauen deutlich ausgeprägter als bei den Männern. Bei den männlichen Befragten sind die Unterschiede insgesamt weniger auffällig. Im Vergleich zu den Frauen sind sie in ihrer Entscheidung zu promovieren offensichtlich weniger beeinflusst durch die vorgefundenen Rahmenbedingungen.

### ***Atmosphärische Unterschiede in verschiedenen Lernumgebungen (Frage 12a)***

Wie die Studienzeit zurückblickend bewertet wird, ergibt sich aus einem Zusammenspiel verschiedener Faktoren. Wir ließen uns bei der Gestaltung der Frage von der Hypothese leiten, dass in verschiedenen Lernumgebungen das Erleben sehr unterschiedlich ausgeprägt sein kann. Beispielsweise kann sich ein Studierender eher anerkannt und leistungsfähig fühlen, wenn er sich im Austausch mit KommilitonInnen befindet, während er möglicherweise das Alleine-Lernen als mühsam erfährt und sich im Kontakt mit Lehrenden rasch verunsichert fühlt. Die Fragestellung sollte Aufschluss geben über auffällige, auch geschlechtsspezifische Bewertungsunterschiede in den Lernumgebungen.

**Tabelle 39: Wie wurde die Atmosphäre in drei unterschiedlichen Lernumgebungen erlebt?**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Atmosphäre allein	anerkannt	51	15,0%	35	17,1%	86	15,8%
	gelähmt	32	9,4%	14	6,8%	46	8,4%
	inspiriert	94	27,6%	45	22,0%	139	25,5%
	verunsichert	87	25,5%	40	19,5%	127	23,3%
	gut gelaunt	66	19,4%	50	24,4%	116	21,2%
	orientierungslos	58	17,0%	30	14,6%	88	16,1%
	energiegeladen	85	24,9%	43	21,0%	128	23,4%
	überfordert	35	10,3%	24	11,7%	59	10,8%
	motiviert	179	52,5%	112	54,6%	291	53,3%
	gestreßt	139	40,8%	76	37,1%	215	39,4%
	bestätigt	43	12,6%	26	12,7%	69	12,6%
	entmutigt	26	7,6%	15	7,3%	41	7,5%
	gelassen	101	29,6%	70	34,1%	171	31,3%
	unfähig	37	10,9%	18	8,8%	55	10,1%
kompetent	139	40,8%	69	33,7%	208	38,1%	
Gesamt		341	343,7%	205	325,4%	546	336,8%
Atmosphäre mit den Lehrpersonen	anerkannt	111	33,1%	80	39,4%	191	35,5%
	gelähmt	28	8,4%	19	9,4%	47	8,7%
	inspiriert	67	20,0%	36	17,7%	103	19,1%
	verunsichert	148	44,2%	65	32,0%	213	39,6%
	gut gelaunt/ im Kontakt mit Lehrenden	43	12,8%	34	16,7%	77	14,3%
	orientierungslos	40	11,9%	23	11,3%	63	11,7%
	energiegeladen	21	6,3%	12	5,9%	33	6,1%
	überfordert	39	11,6%	15	7,4%	54	10,0%
	motiviert	120	35,8%	65	32,0%	185	34,4%
	gestreßt	64	19,1%	30	14,8%	94	17,5%
	bestätigt	98	29,3%	43	21,2%	141	26,2%
	entmutigt	52	15,5%	29	14,3%	81	15,1%
	gelassen	58	17,3%	45	22,2%	103	19,1%
	unfähig	39	11,6%	26	12,8%	65	12,1%
kompetent	62	18,5%	34	16,7%	96	17,8%	
Gesamt		335	295,5%	203	273,9%	538	287,4%
Atmosphäre im Kontakt mit Mitstudis	anerkannt	235	69,5%	130	63,7%	365	67,3%
	gelähmt	7	2,1%	2	1,0%	9	1,7%
	inspiriert	110	32,5%	73	35,8%	183	33,8%
	verunsichert	32	9,5%	12	5,9%	44	8,1%
	gut gelaunt	210	62,1%	133	65,2%	343	63,3%
	orientierungslos	8	2,4%	6	2,9%	14	2,6%
	energiegeladen	71	21,0%	41	20,1%	112	20,7%
	überfordert	4	1,2%	1	,5%	5	,9%
	motiviert	189	55,9%	100	49,0%	289	53,3%
	gestreßt	38	11,2%	12	5,9%	50	9,2%
	bestätigt	151	44,7%	91	44,6%	242	44,6%
	entmutigt	18	5,3%	2	1,0%	20	3,7%
	gelassen	112	33,1%	83	40,7%	195	36,0%
	unfähig	11	3,3%	2	1,0%	13	2,4%
kompetent	153	45,3%	94	46,1%	247	45,6%	
Gesamt		338	399,1%	204	383,3%	542	393,2%

Die Befragungsergebnisse verdeutlichen erhebliche Differenzen im Erleben je nach dem sozialem Kontext: Beim „Allein-Lernen und Arbeiten“ fühlt sich gut die Hälfte der Befragten motiviert und mehr als ein Drittel spürt die eigenen Kompetenz. Im Kontakt mit den Mitstudierenden überwiegen die positiven Empfindungen, die Mehrzahl der Befragten fühlte sich „anerkannt“, „motiviert“ und „gut gelaunt“. Bezogen auf den Kontakt mit Lehrenden existieren dagegen keine Mehrheitsnennungen. Ein Drittel der Befragten hat sich anerkannt und motiviert gefühlt. Am häufigsten werden Gefühle der Verunsicherung genannt (39,6 Prozent). Im Vergleich zum „Alleine-Lernen“ oder „Kontakt mit Mitstudierenden“ werden negative Gefühle, z.B. der Überforderung, Entmutigung, Unfähigkeit am häufigsten im Kontakt mit Lehrpersonen genannt. Die deutlich positivsten Empfindungen werden im Kontakt mit anderen Studierenden geäußert. Somit bildet dieser Bereich des Miteinanders auf gleicher Ebene offensichtlich eine wichtige Form der Psychohygiene, die es ermöglicht, Spannungen und Frustrationen zu reduzieren und das Gefühl der Kompetenz zu stärken.

Die Differenzierung in verschiedene Lernbereiche zeigt deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede im Erleben. Beim „Alleine-Lernen“ fühlen sich Frauen zwar häufiger als Männer inspiriert und kompetent, zugleich aber auch häufiger „verunsichert“ und seltener „gut gelaunt“ und „gelassen“. Im Kontakt mit Lehrenden wird am häufigsten, von knapp 40 Prozent der Befragten angegeben, dass frau/man sich verunsichert gefühlt habe, hier sind es 44,2 Prozent der Frauen im Vergleich zu 32,0 Prozent der Männer, die dieses Empfinden äußern. Ein Drittel der Befragten hat sich im Kontakt mit Lehrpersonen anerkannt gefühlt, wobei die Männer dies im Vergleich zu den Frauen häufiger angeben. Frauen haben sich dagegen häufiger als die Männer bestätigt und motiviert gefühlt.

Auch im insgesamt überwiegend positiv bewerteten Kontakt mit anderen Studierenden sind es häufiger Frauen als Männer, die sich „gestresst“, „entmutigt“ und „verunsichert“ gefühlt haben.

Die geschlechtsspezifischen Asymmetrien in der Beschreibung der eigenen Befindlichkeit während des Studiums legen die Vermutung nahe, dass Männer eher davon ausgehen, dass sie selbst begabt sind und ein wohlwollendes Verhalten der Lehrpersonen als Bestätigung ihres Selbstbildes zu interpretieren ist. Demgegenüber sind Frauen zumeist eher unsicher, ob ihre Selbstwahrnehmung stimmt. Positive Rückmeldungen veranlassen sie meist vorerst nur zu einer vorsichtigen Korrektur der Selbstzweifel und es wäre eine nachdrücklichere Bestätigung notwendig, um die Verunsicherungen aufzuheben.

**Tabelle 40: Hat die erlebte Atmosphäre im Kontakt mit Lehrenden einen Einfluss auf ein späteres Promotionsvorhaben?****Atmosphäre im Kontakt mit Lehrenden \* Promotionsvorhaben \* Geschlecht**

		mit dem Gedanken befaßt?												Gesamt	
		ich werde promovieren				bin unentschlüssig/habe noch nicht nachgedacht				ich werde nicht promovieren				n	%
		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht					
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
Atmosphäre mit den Lehrpersonen	anerkannt	24	51,1%	27	45,0%	35	34,7%	22	31,0%	48	26,5%	31	46,3%	187	35,5%
	gelähmt	1	2,1%	6	10,0%	10	9,9%	9	12,7%	16	8,8%	4	6,0%	46	8,7%
	inspiriert	19	40,4%	12	20,0%	16	15,8%	11	15,5%	30	16,6%	13	19,4%	101	19,2%
	verunsichert	16	34,0%	15	25,0%	42	41,6%	32	45,1%	88	48,6%	16	23,9%	209	39,7%
	gut gelaunt	8	17,0%	10	16,7%	16	15,8%	11	15,5%	18	9,9%	13	19,4%	76	14,4%
	orientierungslos	6	12,8%	5	8,3%	6	5,9%	11	15,5%	26	14,4%	7	10,4%	61	11,5%
	energiegeladen	6	12,8%	3	5,0%	4	4,0%	5	7,0%	10	5,5%	4	6,0%	32	6,1%
	überfordert	3	6,4%	5	8,3%	11	10,9%	3	4,2%	24	13,3%	7	10,4%	53	10,1%
	motiviert	25	53,2%	21	35,0%	39	38,6%	22	31,0%	53	29,3%	20	29,9%	180	34,2%
	gestreift	7	14,9%	8	13,3%	20	19,8%	13	18,3%	36	19,9%	9	13,4%	93	17,5%
	bestätigt	17	36,2%	16	26,7%	34	33,7%	12	16,9%	44	24,3%	15	22,4%	138	26,2%
	entmutigt	4	8,5%	7	11,7%	14	13,9%	13	18,3%	32	17,7%	7	10,4%	77	14,5%
	gelassen	8	17,0%	13	21,7%	16	15,8%	13	18,3%	32	17,7%	17	25,4%	99	18,3%
	unfähig	4	8,5%	9	15,0%	11	10,9%	9	12,7%	22	12,2%	6	9,0%	61	11,5%
kompetent	12	25,5%	14	23,3%	18	17,8%	6	8,5%	30	16,6%	14	20,9%	94	17,5%	
Gesamt	47	340,4%	60	285,0%	101	289,1%	71	270,4%	181	281,2%	67	273,1%	527	286,0%	

Es zeigt sich deutlich, dass diejenigen, die eine Promotion anstreben, sich im Kontakt mit Lehrenden anerkannter, bestätigter, kompetenter etc. gefühlt haben als die übrigen Befragten. Die promotionsentschlossenen Frauen ordnen sich hier noch deutlicher dem positiven Pol zu als die Männer. Frauen, die nicht promovieren wollen benennen für sich demgegenüber die negativen Aspekte der Atmosphäre mit den Lehrenden: die Entmutigung, die Verunsicherung, die Überforderung etc.. Männer scheinen insgesamt bei ihrer Entscheidung unabhängiger als Frauen von einer fördernden, unterstützenden Atmosphäre zu sein.

Eine Befragte bringt in ihrem schriftlichen Kommentar am Ende des Fragebogens im Zusammenhang mit ihren negativen Erfahrungen ein, dass sie für sich mit dem Studienabschluss keinen Anreiz sieht, weiterhin im Hochschulbereich zu arbeiten:

weibl. Anglistik Magister: „Vielleicht sollte auf die Rolle der Lehrenden noch mehr eingegangen werden: die meisten Professoren interessiert es nicht, ob es einen gibt oder nicht. Es gibt statt Unterstützung Litaneien über die Überlastung und sogar ärgerliche Kommentare, dass man/frau ihn oder sie gewählt hat, um ein Problem/ Arbeit etc. zu besprechen. In der Prüfungsphase (die nun hinter mir liegt) war man/frau ebenfalls Bittstellerin, bekam wenig bis gar keine Informationen und noch nicht mal einen Glückwunsch zur bestandenen Prüfung – kann es da wundern, dass man der Uni den Rücken zudreht und nie wiederkommt? Ich glaube nicht!“

Andere fühlten sich durch den Fragebogen angeregt, eine persönliche Gesamtbewertung ihrer Studienzeit vorzunehmen. So formulierte eine Absolventin der Rechtswissenschaften: „Ich denke, jeder ist für sein Glück und seine berufliche Zukunft selbst verantwortlich. Die Universität Bielefeld hat mir alles geboten, was für meine Laufbahn wichtig wäre. Ich habe nicht alle nutzen können und wollen, aber wer Ehrgeiz entwickelt, kann auch in der Masse zeigen, was er kann. Wenn er nur will. Trotz wenig guten Noten und mittelmäßigem Examen, blicke ich auf eine schöne Studienzeit zurück!“

Demgegenüber kommen dritte zu einem überwiegend negativen Resümee:

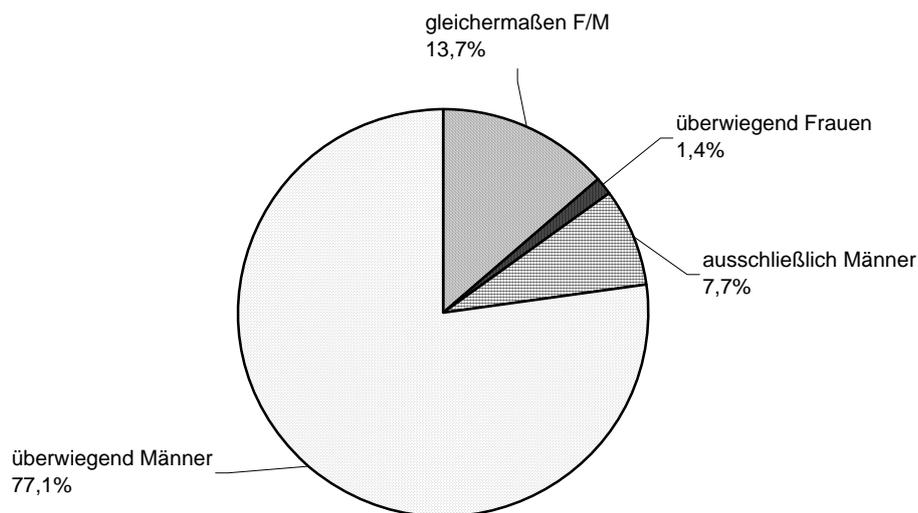
weibl. Biologie: „Die Erinnerung an die Uni ist sehr unerfreulich; gut, dass das vorbei ist!“

### 6.3.6 *Betreuungsqualität im Studienverlauf*

#### *Geschlechterverteilung bei Lehrenden (Frage 7)*

Obwohl ausreichend Statistiken über die ungleiche Geschlechterverteilung bei den Lehrenden existieren, haben wir diese Frage in spezifizierter Form gestellt. Wir wollten herausfinden, inwieweit die wenigen weiblichen Lehrenden bei der Betreuung der Studierenden eine wahrnehmbare Rolle spielen und, ob sich Studentinnen und Studenten in der Wahl der maßgeblichen Betreuungspersonen unterscheiden. Anders formuliert: Suchen Frauen im Rahmen ihrer begrenzten Wahlmöglichkeiten eher den Kontakt zu weiblichen als zu männlichen Lehrenden? Da eine gängige Hypothese lautet, dass weibliche Vorbilder dringend benötigt werden, um Studentinnen zu signalisieren, dass auch sie im Hochschulbereich als Arbeitende und Lehrende willkommen sind, war darüber hinaus von Interesse, ob diejenigen Frauen, die (auch) von weiblichen Lehrkräften betreut worden sind, sich eher als andere für eine Promotion interessieren.

**Tabelle 41 (als Diagramm): Geschlechterverteilung bei den Lehrenden**



In der Frage nach der Geschlechterverteilung der Lehrenden (Professoren/innen, Dozenten/innen), die während des Studiums für die Befragten zuständig waren, spiegelt sich die noch immer gravierende Marginalität der Frauen in diesem Sektor wieder. Während 77 Prozent der Befragten angaben, es überwiegend mit Männern „zu tun gehabt zu haben“, gilt dies nur in 1,4 Prozent für Frauen. In nur 13,7 Prozent der Nennungen war das Geschlechterverhältnis ausgewogen und 7,7 Prozent hatten ausschließlich männliche Betreuungspersonen erlebt. Dass ausschließlich Frauen zuständig waren, wird in keinem einzigen Fall genannt.

**Tabelle 42: Bestehen Zusammenhänge zwischen Geschlechterverteilung und Promotionsentscheidung?****Geschlecht der DozentInnen \* Promotionsvorhaben \* Geschlecht**

Geschlecht der DozentInnen			Geschlecht				Gesamt	
			weiblich		männlich			
			n	%	n	%	n	%
ausschließlich Männer	mit dem Gedanken befaßt?	ich werde promovieren	2	8,7%	6	31,6%	8	19,0%
		bin unschlüssig/habe noch nicht nachgedacht	8	34,8%	6	31,6%	14	33,3%
		ich werde nicht promovieren	13	56,5%	7	36,8%	20	47,6%
	Gesamt	23	100%	19	100%	42	100%	
überwiegend Männer	mit dem Gedanken befaßt?	ich werde promovieren	42	16,2%	49	30,8%	91	21,8%
		bin unschlüssig/habe noch nicht nachgedacht	73	28,2%	54	34,0%	127	30,4%
		ich werde nicht promovieren	144	55,6%	56	35,2%	200	47,8%
	Gesamt	259	100%	159	100%	418	100%	
gleichermaßen Männer wie Frauen	mit dem Gedanken befaßt?	ich werde promovieren	4	8,7%	8	29,6%	12	16,4%
		bin unschlüssig/habe noch nicht nachgedacht	20	43,5%	13	48,1%	33	45,2%
		ich werde nicht promovieren	22	47,8%	6	22,2%	28	38,4%
	Gesamt	46	100%	27	100%	73	100%	
überwiegend Frauen	mit dem Gedanken befaßt?	bin unschlüssig/habe noch nicht nachgedacht	1	14,3%			1	14,3%
		ich werde nicht promovieren	6	85,7%			6	85,7%
	Gesamt	7	100%			7	100%	

Unsere Hypothese, dass die stärkere Präsenz von weiblichen Lehrkräften für Frauen promotionsfördernd wirkt, bestätigt sich nicht. Da lediglich ein kleiner Teil der Befragten „überwiegend“ und keine Befragte „ausschließlich von Frauen“ betreut worden ist und aufgrund der kleinen Grundgesamtheiten in den einzelnen Segmenten lassen sich die Prozentangaben lediglich als Tendenzen werten. Trotzdem ist auffällig, dass von den sechs antwortenden (ausschließlich) Frauen, die überwiegend mit weiblichen Lehrenden und Betreuenden zu tun hatten, bisher keine einzige vorhat zu promovieren und lediglich eine noch nicht entschieden ist. Eine Interpretation ist hier erst möglich, wenn mit einer größeren Stichprobe eine Fächerdifferenzierung möglich wird. Weibliche Lehrende sind, so lässt sich aus den vorliegenden Statistiken vermuten, mehrheitlich eher in den Fächern und Lehramtstudiengängen anzutreffen, in denen eine Promotion unüblich ist. Von den 23 Frauen, die ausschließlich von Männern betreut wurden, sind es lediglich zwei, die eine Promotion anstreben, acht sind noch unentschieden oder haben noch nicht darüber nachgedacht. Dort, wo überwiegend Männer zuständig waren, ist der Anteil der Frauen, die vorhaben zu promovieren am höchsten; dort wo das Geschlechterverhältnis ausgewogen ist, überwiegen dagegen die Unentschlossenen und zugleich ist der Anteil derjenigen, die sich eindeutig gegen eine Promotion entschieden haben, am geringsten.

Bei den männlichen Studierenden scheint die Geschlechterverteilung der Lehrenden keinen großen Einfluss auf das Promotionsvorhaben zu haben. Auffällig ist lediglich, dass dort, wo das Geschlechterverhältnis bei den Betreuenden ausgewogen war, der Anteil der Unentschlossenen am größten und der Anteil der Nicht-Promovierenden am niedrigsten ist. Im Vergleich der Geschlechter wird deutlich, dass Frauen, die ausschließlich von männlichen Lehrenden betreut worden sind, seltener eine Promotion anstreben. Bei den Vermutungen darüber, warum Studentinnen in Fächern mit einem hohen Anteil von lehrenden Frauen nicht

vermehrt eine Promotion anstreben, könnten auch folgende Überlegungen eine Rolle spielen: Oftmals werden Minderheiten wie weibliche Dozentinnen mit einem besonders kritischen Blick wahrgenommen und stehen eher als andere unter dem Beweisdruck, perfekt sein zu müssen. Möglicherweise wird den Studentinnen durch die Präsenz von Professorinnen und Dozentinnen, die sich selbst einem hohen Leistungsdruck ausgesetzt glauben, übermittelt, dass die Hochschule kein attraktiver Ort für die Umsetzung ihrer individuellen Karrierepläne ist. Studentinnen, die sich dennoch auf eine Hochschulkarriere hin orientieren, haben zudem mehr als die studierenden Männer den Eindruck, sich mit der Promotion auf ein mühsames, entbehrungsreiches<sup>42</sup> Unterfangen einzulassen<sup>43</sup>.

### ***Erlebte Förderung/Blockaden durch Lehrende (Frage 8)***

Einzelne PrüferInnen und BetreuerInnen können, so lautete eine Hypothese, einen entscheidenden Einfluss darauf haben, wie eine Person ihre Leistung im Studium bewertet, ob sie sich aufgrund von Blockaden zweifelnd und frustriert aus dem Hochschulgeschehen zurückzieht oder sich im Gegenteil motiviert und eingeladen fühlt, eine wissenschaftliche Laufbahn zu beginnen. Wir gingen bei unserer Fragestellung davon aus, dass sich Studierende eher mit der Möglichkeit zu promovieren auseinandersetzen, wenn sie eine entsprechende Ermutigung und Förderung durch Lehrende erhalten haben. Aufgrund des niedrigen Anteils an weiblichen Lehrenden waren die Unterschiede im Antwortverhalten zu gering ausgeprägt, um signifikante Unterschiede festzustellen. Es deutet sich unter Berücksichtigung dieser Ungleichverteilung an, dass Studentinnen sich eher als Studenten durch weibliche Lehrende ermutigt und gefördert fühlen, während Blockaden häufiger durch männliche Lehrende erfahren wurden. Der erlebte Zusammenhang zwischen Förderung versus Blockaden und einem Promotionsvorhaben wird in einigen schriftlichen Kommentaren ausgeführt, von denen hier exemplarisch die Stellungnahme eines Absolventen der Sprachwissenschaften vorgestellt sein soll: *„Für mich persönlich sehe ich es so, dass ich sicherlich sehr kompetent bin und gut ausgebildet, dass aber die Chancen im Bereich der Uni nicht ausreichend sind. Konkret fühle ich mich behindert von meinem jetzigen Arbeitgeber (einem Professor), der sich überhaupt nicht um meine Zukunft gekümmert hat und Eigeninitiativen eher unterdrückt hat. Zudem gibt es noch interne Konkurrenz in der Arbeitsgruppe. Die Frage nach den Gründen, die gegen eine Dissertation sprechen bezog daher aus meiner Sicht nicht ein, dass man dabei gegen enorme Widerstände ankämpfen muss. Außerdem kenne ich kaum glückliche Menschen, die positiv an ihre Promotionszeit zurückdenken, so dass ich diesen Schritt nicht gehen wollte, nachdem auch eine Stipendiumsbewerbung abgelehnt wurde. Der Titel zählt für mich nicht so viel! Wo ich schon mit dem Magisterabschluss auch nicht besonders ‚aufgestiegen‘ bin. Mir ist die Uni als Arbeitsplatz viel zu verfilzt. Es gibt nur wenige herausragende Lehrende, die für mich ein Vorbild wären. Das Interesse an Forschung ist bei mir sehr groß, doch gibt es in meinem Bereich keine förderliche Forschungsgruppe oder – andere –(Forschungs)umgebung. So werde ich mir eine andere Tätigkeit außerhalb der Uni suchen und genauso glücklich sein. Dennoch bin ich dankbar für die interessante, anregende Zeit!“*

<sup>42</sup> Zwischen ‚Selbstqual und Leidenschaft‘ benannte S. Beaufays aus Darmstadt ihr Fazit zu der universitären Laufbahn der Historikerinnen = Vortrag im Rahmen der Berufswerkstatt Geschichte am 26. Juni 2000.

<sup>43</sup> An dieser Stelle wäre es lohnend, eine weitere Analyse anzuschließen, in der die Wahrnehmung von ProfessorInnen aus der Perspektive der Studierenden im Zentrum steht. Die zentrale Fragestellung könnte sich dabei auf die Analyse von Interaktionen zwischen Studierenden und Lehrenden richten und empirische Befunde darüber ergeben, wie weibliche und männliche Lehrenden gesehen, wie die Zusammenarbeit und die gestellten Anforderungen erlebt werden. Siehe dazu bereits die umfangreiche Untersuchung zu den fach- und geschlechtsspezifischen Lehrkulturen von H. Schaeper: Lehrkulturen, Lehrhabitus und die Struktur der Universität, Weinheim 1997.

**Betreuungsqualität (Frage 10)**

Bei dieser Fragestellung wurde in Abgrenzung zur Frage 12 (Erleben im Kontakt mit Lehrenden) explizit nach Ansprüchen an die Betreuungsqualität gefragt. Je nachdem wie auf die Bedürfnisse der Studierenden eingegangen wird, ob beispielsweise in Zeiten der Verunsicherung Hilfestellung angeboten wird und eine Ermutigung erfolgt oder die Betroffenen sich alleine gelassen fühlen, wird (so die Hypothese) sich die Motivation im Bezug auf eine mögliche Hochschullaufbahn verändern.

**Tabelle 43: Welche Ansprüche werden an die Betreuung gestellt?****Wichtige Ansprüche an die Betreuung \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
wichtige Ansprüche an Betreuung	Zeit für Fragen	278	81,0%	171	81,0%	449	81,0%
	abweichende Meinungen erwünscht	261	76,1%	142	67,3%	403	72,7%
	wie Berufsaussichten verbessern	265	77,3%	141	66,8%	406	73,3%
	Wichtiges rasch klären können	297	86,6%	181	85,8%	478	86,3%
	Rückmeldungen zu meinen Arbeiten	332	96,8%	195	92,4%	527	95,1%
	Unterstützung bei der Strukturierung von Arbeiten	295	86,0%	154	73,0%	449	81,0%
	Gefühl, keine Nummer zu sein	247	72,0%	128	60,7%	375	67,7%
	Ermutigung, an meine Fähigkeiten zu glauben	234	68,2%	112	53,1%	346	62,5%
	klare Vorgaben	161	46,9%	96	45,5%	257	46,4%
	Unterstützung von Eigeninitiative	227	66,2%	158	74,9%	385	69,5%
	Unterstützung bei wiss. Laufbahn	143	41,7%	95	45,0%	238	43,0%
	Gesamt	343	798,8%	211	745,5%	554	778,5%

**Tabelle 44: Wie wird von denjenigen Befragten, denen die jeweiligen Betreuungsaspekte wichtig waren, das „Vorhandensein“ bewertet?****Vorhandene Aspekte der Betreuung \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
vorhandene Aspekte der Betreuung	Zeit für Fragen	182	54,7%	134	64,1%	316	58,3%
	abweichende Meinungen erwünscht	199	59,8%	136	65,1%	335	61,8%
	wie Berufsaussichten verbessern	72	21,6%	55	26,3%	127	23,4%
	Wichtiges rasch klären können	121	36,3%	113	54,1%	234	43,2%
	Rückmeldungen zu meinen Arbeiten	201	60,4%	136	65,1%	337	62,2%
	Unterstützung bei der Strukturierung von Arbeiten	200	60,1%	118	56,5%	318	58,7%
	Gefühl, keine Nummer zu sein	156	46,8%	110	52,6%	266	49,1%
	Ermutigung, an meine Fähigkeiten zu glauben	81	24,3%	64	30,6%	145	26,8%
	klare Vorgaben	130	39,0%	77	36,8%	207	38,2%
	Unterstützung von Eigeninitiative	128	38,4%	94	45,0%	222	41,0%
	Unterstützung bei wiss. Laufbahn	107	32,1%	81	38,8%	188	34,7%
Gesamt		333	473,6%	209	534,9%	542	497,2%

11 der 13 zur Bewertung vorgelegten potentiellen Ansprüche an Lehrpersonen werden mit mindestens Zweidrittelmehrheit für „eher wichtig“ gehalten. Lediglich die Statements „dass es klare Vorgaben gibt, an die ich mich halten kann“ und „dass ich bei einer wissenschaftlichen Laufbahn unterstützt werde“ werden lediglich von knapp der Hälfte der Befragten als „eher wichtig“ eingestuft. Als besonders wichtig wird dagegen angesehen, dass „ich Rückmeldungen zu meinen Arbeiten erhalte“ (96,4 Prozent) und „dass Wichtiges rasch (ohne lange Wartezeiten) geklärt werden kann“ (89,6 Prozent). Zwei Drittel der Antwortenden gab im zweiten Teil diese Fragekomplexes an, dass auch tatsächlich die gewünschten Rückmeldungen erfolgten, mehr als die Hälfte kritisierte jedoch, dass es nicht möglich war, bei Bedarf rasch einen Termin für eine Besprechung zu erhalten. Dass auf der fachlichen Ebene ausreichende Unterstützung vorhanden war, nämlich die Unterstützung bei der Strukturierung und Durchführung der Arbeiten, ausreichend Zeit für Fragen, wird insgesamt von gut 60 Prozent der Antwortenden angegeben. Über ein Viertel fühlte sich ermutigt, an die eigenen Fähigkeiten zu glauben und unterstützt, die Berufsaussichten zu verbessern; eine Drittel wurde ermutigt, eine wissenschaftliche Laufbahn einzuschlagen.

Auch wenn berücksichtigt wird, dass gerade dann eine positive Rückmeldung ausbleibt, wenn die Lehrenden überzeugt sind, dass Studierende für eine Hochschulkarriere nicht geeignet sind, weist das Antwortverhalten eindeutig auf Defizite hin. Die individuelle Förderung im Hinblick auf die persönliche Eignung und weitere berufliche Zukunftsplanung bleibt generell hinter den Wünschen der Studierenden zurück. Die Betreuungspersonen scheinen sich insgesamt zu sehr zurückzuhalten mit Rückmeldungen über Begabungen, die für bestimmte Be-

rufssparten und Tätigkeiten prädestinieren, die außerhalb des Hochschulbereichs liegen<sup>44</sup>. Deutliche Defizite zeigen sich vor allem in den Bereichen, die von den Studierenden als wichtige Aspekte in der Betreuung angegeben werden. Lediglich ein Viertel der Befragten gibt beispielsweise an, dass Hinweise erfolgten, wie die eigenen Berufsaussichten verbessert werden können.

Die schriftlichen Kommentare der Befragten bestätigen dieses Bild:

weibl. Linguistik Magister: *„Bei arbeitspolitischen Problemen, z.B. beim Übergang von der Uni in den Beruf, habe ich mich von der Uni zu wenig unterstützt gefühlt. Frei nach dem Motto ‚Aus den Augen – aus dem Sinn‘ habe ich in einer sehr schwierigen Situation keinerlei Hilfe erfahren. Das hat mir nachträglich meine Einstellung zur Uni Bielefeld/ zu meiner Fakultät sehr verleidet.“*

Bei der Bewältigung des Studiums an sich (Studienarbeiten/Examen/Diplomarbeiten etc.) dagegen wird die Unterstützung mehrheitlich als ausreichend angesehen, auch wenn hier die Erwartungen höher sind als die vorhandene Betreuungsqualität. Frauen stellen insgesamt höhere Ansprüche<sup>45</sup> an die Betreuung durch die zuständigen Ansprechpersonen als Männer. Nahezu alle zur Bewertung vorgelegten Aspekte werden von ihnen mehrheitlich als „eher wichtig“ eingestuft. Bei lediglich zwei Items wird die Wichtigkeit von den männlichen Befragten etwas höher eingestuft: 45 Prozent der Männer halten die Unterstützung bei einer wissenschaftlichen Laufbahn für wichtig, im Vergleich zu 41,7 Prozent der Frauen. 74,9 Prozent der Männer wünschen sich im Vergleich zu 66,2 Prozent der Frauen, dass die Eigeninitiative bei der Wahl der Studieninhalte gefördert wird. Auch die Unterstützung bei der Strukturierung und Durchführung von Seminar- und Abschlussarbeiten wird insgesamt mehrheitlich als eher wichtig eingestuft, hier von 86 Prozent der Frauen und 73 Prozent der Männer. Die deutlichste Differenz zwischen den Geschlechtern ist bei der Bewertung der Aussage festzustellen, wie wichtig es sei, dass Studierende ermutigt werden, an ihre Fähigkeiten zu glauben: 68,2 Prozent der Frauen und 53,1 Prozent der Männer halten dies für wichtig. Lediglich 24,3 Prozent der Frauen und 30,6 Prozent der Männer gaben an, dass sie auch tatsächlich in dieser Weise unterstützt wurden. Bei der Hälfte der Items wird die real angetroffene Betreuungsqualität mehrheitlich als unzureichend eingeschätzt. Insgesamt zeigen sich die Männer zufriedener mit der vorgefundenen Betreuung. Lediglich in zwei Aspekten, die sich auf inhaltliche Hilfestellung bei zu erbringenden Leistungsanforderungen beziehen (klare Vorgaben und Unterstützung bei der Strukturierung von Arbeiten) fühlen sich Frauen besser betreut, während Männer beispielsweise häufiger angaben, dass „viel Zeit für Fragen“ vorhanden war und eine Unterstützung bei der wissenschaftlichen Laufbahn stattfand.

Der schriftliche Kommentar einer Befragten, die insgesamt auf eine ‚schöne‘ Studienzeit zurückblickt, verdeutlicht das Anliegen nach einer praxisorientierteren, intensiveren Betreuung:

weibl. Rechtswissenschaft: *„Mehr Unterstützung und Beratung bzgl. Studienplanung, Lernmethoden, Prüfungsvorbereitung, insbes. Examen und vor allem auch für die Zeit nach dem Examen wäre wünschenswert.“*

---

<sup>44</sup> Die Rückmeldungen zu möglichen Karrieren innerhalb der Hochschule scheinen generell nicht oder nur sehr selten gegeben zu werden, ob sie auch tatsächlich eingefordert werden, ist damit noch nicht beantwortet. Andererseits geben Bemerkungen seitens der Professoren, ‚man fühle sich gedrängt, nun endlich auch mal eine Frau zu habilitieren‘, Zeugnis davon, dass in der Diskussion um die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses die Geschlechterasymmetrien im Hochschulbereich zumindest von einigen Männern und Frauen berücksichtigt wird.

<sup>45</sup> Bei der Studie über Promovierende in den Naturwissenschaften ergab sich zu diesem Themenbereich: „Die Promovenden haben darüber hinaus den Eindruck, dass ihre Kolleginnen besser betreut werden, wohingegen die Frauen wie die Männer unterstellen, dass die Promovenden über ‚mehr informelle Kontakte‘ verfügen. Und mehr Frauen haben den Eindruck, dass sie oder andere Promovendinnen häufiger um ‚nicht fachliche Hilfeleistungen‘ gebeten werden“ (Noller, 99, 12).

Die Absolventin eines geisteswissenschaftlichen Studiengangs meint zum gleichen Sachverhalt:

„Allgemein hat mich am meisten gestört, dass man vollkommen alleine gelassen wird. Besonders während der Magisterarbeit fühlte ich mich extrem einsam, alleine gelassen und vollkommen überfordert. (ich habe es trotzdem geschafft würde ich auch noch, dass einem für die berufliche Laufbahn (außerhalb der Hochschule) gar keine Beratung oder Hilfe angeboten wird ) Kritisieren (außer vielleicht vom Hochschulteam des Arbeitsamtes).

**Tabelle 45: Hat die erlebte Betreuungsqualität einen Einfluss auf ein späteres Promotionsvorhaben?**

Vorhandene Aspekte der Betreuung \* Promotionsvorhaben \* Geschlecht

		Promotionsvorhaben								Gesamt	
		ich werde promovieren				unschlüssig/werde nicht promovieren				n	%
		Geschlecht				Geschlecht					
		weiblich		männlich		weiblich		männlich			
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
vorhandene Aspekte der Betreuung	Zeit für Fragen	29	59,2%	44	68,8%	148	53,2%	88	62,9%	309	58,2%
	abweichende Meinungen erw	34	69,4%	46	71,9%	161	57,9%	88	62,9%	329	62,0%
	wie Berufsaussichten verbessern	17	34,7%	20	31,3%	54	19,4%	35	25,0%	126	23,7%
	Wichtiges rasch klären können	21	42,9%	42	65,6%	97	34,9%	69	49,3%	229	43,1%
	Rückmeldungen zu meinen Arbeiten	25	51,0%	45	70,3%	172	61,9%	88	62,9%	330	62,1%
	Unterstützung bei der Strukturierung von Arbeiten	34	69,4%	35	54,7%	162	58,3%	81	57,9%	312	58,8%
	Gefühl, keine Nummer zu sein	25	51,0%	35	54,7%	127	45,7%	72	51,4%	259	48,8%
	Ermutigung, an meine Fähigkeiten zu glauben	15	30,6%	23	35,9%	63	22,7%	39	27,9%	140	26,4%
	klare Vorgaben	18	36,7%	36	56,3%	108	38,8%	40	28,6%	202	38,0%
	Unterstützung von Eigeninitiative	19	38,8%	28	43,8%	107	38,5%	65	46,4%	219	41,2%
	Unterstützung bei wiss. Laufbahn	30	61,2%	35	54,7%	76	27,3%	45	32,1%	186	35,0%
Gesamt		49	544,9%	64	607,8%	278	458,6%	140	507,1%	531	497,4%

Diejenigen AbsolventInnen, die vorhaben zu promovieren, sind durchgängig zufriedener mit der erfahrenen Betreuung durch Lehrende als diejenigen, die ungeschlüssig sind oder sich gegen eine Promotion entschieden haben. Eine Ausnahme bildet das Item, die Eigeninitiative sei unterstützt worden. Der deutlichste Unterschied zeigt sich in der Unterstützung bei einer wissenschaftlichen Laufbahn, die doppelt so viele der Promotionsvorhabenden erfahren haben als die übrigen Befragten. Auch bestand für diejenigen, die promovieren möchten, eher die Möglichkeit Hinweise darüber zu erhalten, wie sich die Berufsaussichten verbessern lassen, die Chance, Wichtiges rasch klären zu können und klare Vorgaben zu erhalten, die als Richtschnur dienen konnten. Die Frage ist, ob die zuständigen Lehrenden den für eine wissenschaftliche Laufbahn geeigneten Studierenden tatsächlich mehr Aufmerksamkeit widmen oder nicht. Die Kriterien für die Eignung im Hinblick auf eine wissenschaftliche Laufbahn sind dabei auch von emotionalen Motiven überdeckt: Ein Studierender/eine Studierende wird beispielsweise eher wahrgenommen, weil er/sie kompetenter/aktiver erscheint oder der/die Lehrende fühlt sich geschmeichelt durch die ihm/ihr gegenübergebrachte Bewunderung.

Promotionsentschiedene Männer fühlten sich insgesamt geförderter als die Frauen dieser Gruppe. Drei Viertel gab im Gegensatz zur Hälfte der Frauen an, dass ausreichende Rückmel-

dungen über die Arbeit erfolgte. Sie hatten auch eher den Eindruck, Wichtiges rasch klären zu können oder die Ermutigung zu erhalten, an die Fähigkeiten zu glauben.

In den Kommentaren einer Befragten, die nach dem Abschluss eines sprachwissenschaftlichen Studiums im Ausland<sup>46</sup> promovieren möchte, werden die bisher genannten Kritikpunkte resümierend zusammengefasst: *„Ich habe mich entschlossen, im Ausland zu promovieren. (Den Gedanken an einen Studienabbruch – aufgrund von Unterforderung (!) – hatte sie bereits mithilfe eines Auslandsstudiums vertrieben) Bei einer Promotion in Deutschland sähe ich folgende Probleme: Zu viel Bürokratie/ mangelnde administrative Unterstützung: z.B. unerreichbare Sekretärinnen/ Professoren, unkooperative Verwaltungsangestellte etc. ‚Klein-staaterei‘: d.h. kaum Kommunikation und Kooperation zwischen verschiedenen Professoren und den mit verschiedenen Professoren assoziierten studentischen Klientel. Kaum weiterqualifizierende Seminarangebote: z.B. Bewerbungsstrategien für Doktoranden, Hilfe bei wissenschaftlichen Veröffentlichungen, Tipps für das Halten von Fachvorträgen etc. Fachspezifische Seminare sind oft wenig sinnvoll, da die Teilnehmergruppen häufig sehr heterogen sind. Dies hat zur Folge, dass das Niveau eines Seminars oft hinter dem zurückbleibt, was im KVV angekündigt war, d.h. meiner Erfahrung nach gibt es de facto kaum weiterführende Seminare.“*

Andere Ideen mit ähnlichen Akzentsetzungen zur konkreten Verbesserung der Studieninhalte und Studienatmosphäre ergeben sich aus den folgende Kommentaren:

Weibl. Rechtswissenschaft: *„Eine persönliche Betreuung fand während des Studiums überhaupt nicht statt. Vom ersten Semester an wäre eine persönliche Betreuung in Tutorien wünschenswert. Dabei sollten die Gruppen eine überschaubare Größe haben. Von den Professoren ging keinerlei Initiative zum persönlichen Kontakt mit den Studenten aus (Ausnahme: kleine Arbeitsgruppen im Wahlfachstudium). Die Uni versäumt es, dem Studenten in den Anfangssemestern die Möglichkeiten aufzuzeigen, die sie ihm bietet, z.B. durch Informationsveranstaltungen über interdisziplinäre Angebote. Durch eine persönliche Betreuung könnten die Studenten besser erreicht werden. Dem Durchschnittsstudenten ist es unverständlich in welch' starkem Maß ‚Randgruppen‘ Unterstützung erhalten (z. Bp: Jahresetat des Schwulen- und Lesbenreferats), während andere studentische Organisationen (z. Bp. ELSA) sich selbst finanzieren müssen und auch sonst häufig ohne Unterstützung auskommen müssen. Die juristische Fakultät sollte dringend die Möglichkeiten eines Studienaufenthaltes im Ausland verbessern, indem mehr Partnerschaften mit ausländischen Unis geschlossen werden.“*

männl. BWL: *„Insbesondere im Wiwi-Bereich gibt es eine Reihe von Lehrenden, die den Studierenden als Störfaktor betrachten und ihre Vorlesungen aus dieser Denke heraus so gestalten, das man mit weniger herauskommt als man mit hinein genommen hat. In der freien Wirtschaft werden solche ‚Fehlbesetzungen‘ schließlich auch frei – oder auf weniger wichtige Posten umgesetzt. Der Qualität der Lehre in Bielefeld würde ein solches Kontrollorgan sicherlich nützen! Der größere Teil der Lehrenden gehört sicherlich nicht zu denjenigen, die ein solches Organ nötig hätten!“*

weibl. BWL: *„Was in der Uni wirklich gefehlt hat, war, dass die Dozenten Kontakte (und Interesse daran) zur Wirtschaft<sup>47</sup> hatten. Zudem ist die Präsenz der Dozenten in der Uni eine*

---

<sup>46</sup> Zu den fünf Konsequenzen der AbsolventInnen-Studie der Universität Rostock (Nov. 1999) zählt insbesondere die Forderung nach einer weiteren „Internationalisierung von Studium und Lehre“. Um den Anteil der ‚outgoing‘ und ‚incoming students‘ zu erhöhen, wurde bereits die Einführung eines ‚European Credit Transfer Systems‘, sowie gestufte Studiengänge mit dem Bachelor in einzelnen Studiengängen beschlossen (Busch 1999,128).

<sup>47</sup> Auch zu diesem Aspekt zieht die Rostocker AbsolventInnen-Studie „eine neue Akzentsetzung bei der Praxisorientierung der Studiengänge“ als (eine von fünf) Konsequenz. Damit ist vor allem eine stärkere reflexive Begleitung von Praxisphasen vor oder während der Studienzzeit gemeint: „Sie fördern die Studienmotivation, dienen der Berufsorientierung und unterstützen den Erwerb ‚weicher‘ Qualifikationen wie Kommunikations- und Ko-

*Frechheit (wofür werden sie eigentlich bezahlt?). Zudem hinken viele Vorlesungen der Praxis hinterher. Insbesondere im Vergleich zu anderen Universitäten. Es fehlt eine Frage nach Rückblicken aus der jetzigen Berufswelt. Mein Fazit: Das Studium hat mir nur durch das Diplom etwas gebracht; vom Wissen her, konnte ich maximal 5% anwenden!“*

Im Hinblick auf die Betreuung während der Promotionsphase können wegen der geringen Zahl von Interviews nur wenige Aussagen getroffen werden. Im Vordergrund der Gespräche mit den Professoren und der Professorin stand die Frage, nach welchen Kriterien potentiellen NachwuchswissenschaftlerInnen zunächst einmal eine Promotion zugetraut und welchen womöglich darüber hinaus geraten wird, im Wissenschaftsbereich zu bleiben und nach der Promotion die Habilitation anzustreben. Hier war von Seiten der ProfessorInnen das Bemühen um ‚objektive‘ Kriterien zu bemerken, die letztendlich darüber entscheiden, welche der AbsolventInnen als ‚vielversprechend‘ für eine Promotion oder auch für eine wissenschaftliche Karriere gelten.

Die Beherrschung einer angemessenen schriftlichen und mündlichen Ausdrucksweise stand dabei immer im Vordergrund. Diese kann über Seminararbeiten oder Seminarbeiträge bereits erfolgreich bewiesen sein oder wird mit Schreibproben bzw. Textentwürfen erbracht. Im Verlaufe einer Dissertation kann dann diese schriftliche Ausdrucksweise auch wieder zum Problem werden. Dann muss – so der Eindruck aus den wenigen Interviews – die passende Balance gefunden werden, zwischen einem ‚Zuviel‘ an Betreuung, die von Seiten der Promovierenden als ‚Kontrolle‘ missverstanden werden kann und dann Kreativität eher verhindert denn fördert, und einem ‚Zuwenig‘ an Betreuung, die zu einer langen Promotionszeit oder einem Scheitern führen kann.

Als zweites wesentliches Kriterium wurde eine emotionale Qualität der potentiellen NachwuchswissenschaftlerInnen benannt: die Begeisterung und das Engagement für die intellektuelle Auseinandersetzung. So wird in einem Interview formuliert: *“Da muss so was wie ein ‚inneres Feuer‘ da sein oder ein gewisser Fanatismus, ein stark überschießendes Motiv, wissenschaftlich arbeiten zu wollen, sonst hat das Ganze keinen Zweck.“*

Ein weiteres ‚objektives‘ Kriterium ist eine potentielle Familiengründung, die sowohl von einer Nachwuchswissenschaftlerin als auch von einem Nachwuchswissenschaftler parallel zur Promotion entstehen kann. Zunächst einmal wird sie immer noch als ‚Frauenproblem‘ wahrgenommen. So meinte einer der interviewten Professoren: *„Eine Mitarbeiterin ist verheiratet, aber da ist es erst dann ein Problem, wenn Kinder da sind. Das ist ja klar. Ja, das ist ja - bis dahin (bis zum Ende der Promotion) kann man das Kinderkriegen ja noch rausschieben. Aber, wenn sie jetzt über Habilitation reden, ist das da ein dramatisches Problem. Die Habilitationszeit ist bei uns typischerweise fünf, vielleicht sechs Jahre und man kann nicht sagen, ich warte mit dem Kinderkriegen, bis ich das fertig habe. Und das ist der Grund, warum wir so wenig Privatdozentinnen haben. Obwohl sich das auch ganz langsam, so ein bisschen zu ändern scheint.“*

Leider stellte sich im weiteren Verlauf der Gespräche mit den Professoren und der Professorin heraus, dass momentan keiner einzigen Frau geraten wird, in der Wissenschaft eine Karriere anzustreben, mit anderen Worten Professorin zu werden<sup>48</sup>. Die befragte Professorin selbst bedauerte, dass sie bislang noch keine Frau am Fachbereich habilitieren konnte. Von Seiten der Professoren wurde immerhin erwogen, ob man möglicherweise gerade in den Gesprächen mit den wenigen Frauen die Enge auf dem Hochschulmarkt bislang übermäßig dramatisiert

---

operationsfähigkeit. Die Absolventen machen aber auch deutlich, dass die Praxisphasen an das Studium rückgebunden werden müssen“ (Busch, 99, 128/129).

<sup>48</sup> Wobei erneut betont sein soll, dass nur sechs Interviews durchgeführt wurden, von daher nur ein begrenzter Blick auf die Situation Promovierender aus der Sicht der ProfessorInnen an einem Fachbereich möglich war.

habe, auch gegenüber denjenigen Frauen, die man selbst durchaus für ‚begabt‘ und ‚vielversprechend‘ im Hinblick auf eine Wissenschaftskarriere gehalten habe.

Begründet wird eine solche übertriebene Warnung, als Frau keine Wissenschaftskarriere anzustreben, im Wesentlichen mit der die Minderheitensituation von Frauen im Wissenschaftssystem. Vor allem Frauen müssen dann offenbar in besonders starkem Maße auf Risiken hingewiesen werden, die beide Geschlechter in gleicher Weise betreffen: die in der Regel erst späte ‚gesicherte Existenz‘ durch eine Hochschulprofessur, sowie die vom Hochschulmarkt vorausgesetzte hohe Mobilität. Immerhin gestand einer der Professoren zu, dass die Einschätzung dieser Situation auf dem Hochschulmarkt nicht zutreffen muss<sup>49</sup> und männliche Professoren das Risiko des Scheiterns bei einer Hochschulkarriere gegenüber Frauen zuweilen dramatisieren und dann eher einmal einer Frau gegenüber formulieren: „Vielleicht besser Sie nicht!“

### **6.3.7 Verantwortung für Kinder und Studierenerleben**

Rund 10% der befragte AbsolventInnen, 27 Frauen und 23Männer, trugen während der Studienzzeit Verantwortung für Kinder. Bei der Frage nach möglichen Vereinbarkeitsproblemen spielten folgende Vorüberlegungen eine Rolle: Elternschaft bedeutet für Mütter wie Väter und in noch höherem Ausmaß für Alleinerziehende, den Tagesplan und die eigenen Bedürfnisse auf die Betreuungszeiten der Kinder abstimmen zu müssen. Im Gegensatz zu zeitlich flexiblen Studierenden sind Mütter und Väter gezwungen, ihren Stundenplan nach den Zeiten richten, in denen es anderweitige Betreuungsangebote gibt. Besondere Belastungssituationen durch erkrankte Kinder oder Ausfälle bei den Betreuenden können Fehlzeiten und Absagen bei wichtigen Terminen im Studium zur Folge haben. Umgekehrt kann eine Lebenssituation, die einen solch hohen Organisationsaufwand erfordert, auch dazu führen, dass Studierende mit Kindern effizienter mit der Studienzzeit umgehen und sich motivierter fühlen, das Examen möglichst rasch abzuschließen.

#### ***Einflussfaktor: Verantwortung für Kinder (Frage 22)***

Nur 10% der Befragten gaben an, mit Kindern zusammen zu leben. Obwohl mit einer solch kleinen Fallzahl zu rechnen war und eine Familiengründung in der Regel erst für die Zeit nach dem Studium in Erwägung gezogen wird, haben wir die Frage nach Einschränkungen durch die Verantwortung für Kinder mit in unsere Fragen aufgenommen. Dabei wurden die StudienabsolventInnen gebeten, sich auf einer Skala mit fünf Ausprägungen: „zwischen überhaupt nicht“ und „in sehr hohem Maße“ einzuordnen. In den folgenden Tabellen wurden sowohl die Angaben der ersten beiden (eher nicht/überhaupt nicht) und der letzten beiden Ausprägungsstufen (in hohem/sehr hohem Maße) zusammengefasst:

---

<sup>49</sup> Tatsächlich verändert sich die Situation in den jeweiligen Fachsegmenten des Hochschulmarktes ständig und wird zudem von der unterschiedlich subjektiven Risikobereitschaft jeder/s NachwuchswissenschaftlerIn auch verschieden eingeschätzt.

**Tabelle 46: Erlebte Einschränkungen aufgrund der Verantwortung für Kinder****Vereinbarkeitsprobleme \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		Anzahl	Spalten%
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%		
zu hause lernen	(überhaupt) nicht	4	13,3%	7	28,0%	11	20,0%
	mittel	3	10,0%	4	16,0%	7	12,7%
	(sehr) stark	23	76,7%	14	56,0%	37	67,3%
	Gesamt	30	100,0%	25	100,0%	55	100,0%
Studienangebote	(überhaupt) nicht	9	30,0%	13	56,5%	22	41,5%
	mittel	2	6,7%	4	17,4%	6	11,3%
	(sehr) stark	19	63,3%	6	26,1%	25	47,2%
	Gesamt	30	100,0%	23	100,0%	53	100,0%
Treffen mit KommilitonInnen	(überhaupt) nicht	7	24,1%	9	39,1%	16	30,8%
	mittel	7	24,1%	3	13,0%	10	19,2%
	(sehr) stark	15	51,7%	11	47,8%	26	50,0%
	Gesamt	29	100,0%	23	100,0%	52	100,0%
Schnelligkeit des Studiums	(überhaupt) nicht	7	25,0%	10	43,5%	17	33,3%
	mittel			2	8,7%	2	3,9%
	(sehr) stark	21	75,0%	11	47,8%	32	62,7%
	Gesamt	28	100,0%	23	100,0%	51	100,0%
Benachteiligung	(überhaupt) nicht	11	39,3%	11	47,8%	22	43,1%
	mittel	2	7,1%	3	13,0%	5	9,8%
	(sehr) stark	15	53,6%	9	39,1%	24	47,1%
	Gesamt	28	100,0%	23	100,0%	51	100,0%
Vorbehalte	(überhaupt) nicht	13	48,1%	17	73,9%	30	60,0%
	mittel	5	18,5%	2	8,7%	7	14,0%
	(sehr) stark	9	33,3%	4	17,4%	13	26,0%
	Gesamt	27	100,0%	23	100,0%	50	100,0%
Streßgefühl	(überhaupt) nicht	3	11,1%	9	39,1%	12	24,0%
	mittel	6	22,2%	4	17,4%	10	20,0%
	(sehr) stark	18	66,7%	10	43,5%	28	56,0%
	Gesamt	27	100,0%	23	100,0%	50	100,0%

Zu studieren und gleichzeitig die (Mit-) Verantwortung für Kinder zu tragen, ist, so bestätigen die Ergebnisse, offensichtlich mit vielfältigen Einschränkungen verbunden. Die meisten Befragten hatten das Gefühl, länger studiert zu haben als kinderlose KommilitonInnen und in ihren Möglichkeiten des Lernens beeinträchtigt gewesen zu sein. Frauen nennen in allen Bereichen durchgängig häufiger Vereinbarkeitsprobleme als Männer. Trotz der kleinen Fallzahlen kann aufgrund der großen Unterschiede im Antwortverhalten die Aussage getroffen werden, dass Frauen sich mehrheitlich stark eingeschränkt fühlten, insbesondere in den Möglichkeiten, zu hause lernen zu können und das Studium zügig beenden zu können. Im Vergleich zu den Vätern fühlten sich die Frauen deutlich häufiger gestresst und hatten den Eindruck, dass sie das Studium ohne Kind/er schneller beendet hätten. Die befragten Männer haben deutlich weniger Einschränkungen erlebt. Auffällig ist, dass doppelt so viele Mütter „Vorbehalte bezogen auf das Arbeits- und Studienengagement“ erlebt haben. Interessant ist ebenfalls, dass die Absolventinnen mehrheitlich angaben, auf interessante Studienangebote verzichtet zu haben, während dies lediglich von gut einem Viertel der Absolventen genannt wird. Die Männer scheinen ihre Betreuungszeiten flexibler planen und daher besser auf das Studium abstimmen zu können. Sie befinden sich wahrscheinlich häufiger in Lebenssituationen, in denen Frauen ihnen den Rücken freihalten und die Verantwortung für Kinder und Haushalt übernehmen. Die studierenden Mütter verfügen dagegen, so deutet sich an, über weniger aus-

reichende Angebote der Entlastung. Diese Vermutung bestätigt sich trotz der kleinen Fallzahlen in der nachfolgenden Auswertung zu der Frage nach den genutzten Betreuungsangeboten.

**Tabelle 47: Genutzte Kinderbetreuungsangebote**

		Kinderbetreuung * Geschlecht				Gesamt	
		Geschlecht				Anzahl	Spalten%
		weiblich		männlich			
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%		
PartnerIn	stundenweise	12	66,7%	3	16,7%	15	41,7%
	halbtags	3	16,7%	8	44,4%	11	30,6%
	ganztags	3	16,7%	7	38,9%	10	27,8%
Gesamt		18	100,0%	18	100,0%	36	100,0%
Babysitter	stundenweise	8	100,0%	3	100,0%	11	100,0%
Gesamt		8	100,0%	3	100,0%	11	100,0%
Eltern	stundenweise	9	75,0%	7	70,0%	16	72,7%
	halbtags	1	8,3%	3	30,0%	4	18,2%
	ganztags	2	16,7%			2	9,1%
Gesamt		12	100,0%	10	100,0%	22	100,0%
Tagesmutter	stundenweise	4	66,7%	1	50,0%	5	62,5%
	halbtags	1	16,7%	1	50,0%	2	25,0%
	ganztags	1	16,7%			1	12,5%
Gesamt		6	100,0%	2	100,0%	8	100,0%
Kita etc.	stundenweise	2	18,2%	3	33,3%	5	25,0%
	halbtags	8	72,7%	6	66,7%	14	70,0%
	ganztags	1	9,1%			1	5,0%
Gesamt		11	100,0%	9	100,0%	20	100,0%
Schule	stundenweise	1	25,0%	2	50,0%	3	37,5%
	halbtags	2	50,0%	2	50,0%	4	50,0%
	ganztags	1	25,0%			1	12,5%
Gesamt		4	100,0%	4	100,0%	8	100,0%
sonstiges	stundenweise			2	66,7%	2	33,3%
	halbtags	1	33,3%			1	16,7%
	ganztags	2	66,7%	1	33,3%	3	50,0%
Gesamt		3	100,0%	3	100,0%	6	100,0%

Ob das Studium relativ unbelastet von der Verantwortung für das Kind oder die Kinder absolviert werden kann, ist weitgehend davon abhängig, ob Möglichkeiten bestehen, die Betreuung für einen gewissen Zeitraum vollständig an andere abzugeben, sei es an den/die Partner/in, an die vor Ort lebenden Großeltern oder an (zu bezahlende) institutionalisierte Kinderbetreuungseinrichtungen.

Unter Berücksichtigung der geringen Fallzahl lässt sich zusammenfassen, dass Frauen die Hauptverantwortung in der Kinderbetreuung übernehmen, sie von ihren Partnern zumeist lediglich eine stundenweise Unterstützung erfahren. Die befragten Mütter sind daher häufiger auf zusätzliche entlastende Angebote angewiesen. Doch selbst eine Ganztagsbetreuung im Kindergarten oder bei der Tagesmutter erfordert zumeist ein höheres Ausmaß an Organisation, zeitlichen Einschränkungen und verbliebener Verantwortung als die Entlastung durch die Partnerin/den Partner zu Hause. Die studierenden Väter können sich, so zeigen die Ergebnisse, mehrheitlich auf Partnerinnen verlassen, die sich halbtags oder ganztags um die Kinder kümmern. Ganztagsangebote einer institutionalisierten Kinderbetreuung werden vorrangig von Frauen in Anspruch genommen.

Auch das Interview mit einer Professorin verdeutlicht die immer noch traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern, auch bei einer weitgehenden Entlastung durch den Partner. Die folgende Interviewpassage könnte unter das Motto zusammengefasst werden: ‚Was die Frauen ja immer noch so selbstverständlich nebenbei leisten‘:

*„Früher in meinen ersten Semestern hier, ist es mir öfter passiert, wahrscheinlich weil ich da im Alter noch näher an den Studentinnen dran war, dass mich welche gefragt haben: ‚Wie machen sie das eigentlich?‘ Und dann habe ich ein bisschen erklärt, und wie das so abläuft und dann habe ich auch z.B. einmal zu hören gekriegt: ‚Ja nee, also so ein Leben, das wäre mir glaube ich zu anstrengend oder so‘, (lacht) --- also, obwohl ich gar nicht gestöhnt habe irgendwie, sondern einfach nur so gesagt, wie man sich eben so den Tag organisiert und so und ja das muss man sich eben auch klar machen, (...) als Frau hat man ja sozusagen bestenfalls einen Partner, der die Dinge mit einem teilt, während Männer ja häufig doch einen Partner haben, der einem, der ihnen den Rücken freihält, von allem, was die häusliche Seite des Lebens, die private Seite des Lebens angeht.*

*Das fängt an bis zu diesen ganzen Geschichten, wo ich auch manchmal denke, mein Gott, warum müssen dafür immer die Frauen... also, alles was die Pflege menschlicher Beziehungen angeht, die Patenkinder beschenken, und die Weihnachtseinkäufe, alle diese Sachen, nicht wahr, das ist ja typischerweise Frauensache, und an die Schwiegermutter denken, mal wieder anrufen und auch sich mal melden und die Kontakte am laufen halten, die da sind, sich um die Leute kümmern, die jetzt was brauchen, die im Krankenhaus liegen, oder ich weiß nicht was, das sind doch alles typischerweise Frauensachen, die auch in partnerschaftlich organisierten Ehen dann immer noch tendenziell mehr an den Frauen hängen, als an den Männern.“*

### **6.3.8 Zukunftswünsche und Zukunftsperspektiven**

Die Vorstellungen darüber, wie die weitere berufliche Zukunft aussehen soll, wird sich, so unsere Annahme, darauf auswirken, ob eine Promotion angestrebt wird oder nicht. Auch bezüglich einer Hochschulkarriere existieren unterschiedliche Vorstellungen. Während eine Professur es einerseits ermöglicht, die Arbeitszeit eigenverantwortlich zu planen und relativ viel Spielraum lässt, der einer Verbindung von Beruf und Familie entgegenkommt, wird andererseits davon ausgegangen, dass insbesondere der Weg dorthin sich langwierig, mit vielen Entbehrungen und einem hohen zeitlichen Einsatz gestaltet und daher für Personen, die gleichzeitig für Kinder sorgen müssen, nicht verlockend sei. In diesem Fragekomplex interessierte, inwieweit die Zukunftsplanung bei den Befragten konkretisiert ist und ob es hierbei promotionsfördernde oder hemmende Faktoren gibt.

**Tabelle 48: Bestehen Zusammenhänge zwischen Promotionsvorhaben und Kinderwunsch?****Kinderwunsch \* Promotionsvorhaben \* Geschlecht**

		mit dem Gedanken befaßt?												Gesamt	
		ich werde promovieren				bin unschlüssig/habe noch nicht nachgedacht				ich werde nicht promovieren				n	%
		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		n	%	n	%		
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich						
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%		
sind Kinder	ja	17	36,2%	33	60,0%	59	63,4%	39	57,4%	109	66,1%	39	66,1%	296	60,3%
vorgesehen?	nein	7	14,9%	5	9,1%	13	14,0%	13	19,1%	15	9,1%	3	5,1%	56	11,5%
	weiß nicht	23	48,9%	17	30,9%	21	22,6%	16	23,5%	41	24,8%	17	28,8%	135	27,7%
Gesamt		47	100,0%	55	100,0%	93	100,0%	68	100,0%	165	100,0%	59	100,0%	487	100,0%

Ca. 60 Prozent der AbsolventInnen (beiderlei Geschlechts) wünschen sich Kinder, ca. 28 Prozent sind unentschieden. Überraschenderweise zeigt sich bei den Frauen in der Korrelation zwischen dem Kinderwunsch und der Einstellung zur Promotion, dass die tradierte Vorstellung von der eher kinderlosen Akademikerin mit Doktorhut noch nicht überholt ist. Infolgedessen sind bei den promotionsentschlossenen Frauen Kinder deutlich weniger häufig im Lebensplan vorgesehen als bei den Männern. Für Männer besteht im Vergleich zu den Frauen keine Wechselbeziehung zwischen einer Dissertation und eventuellen familiären Bedürfnissen.

Die Tatsache, dass es inzwischen einige wenige Professorinnen gibt, die ein Leben in der Wissenschaft mit einem Familienleben verbinden, konnte bisher offensichtlich an der überkommenen Vorstellung der kinderlosen Wissenschaftlerin nichts verändern. Die befragte Professorin äußerte sich zu dieser Thematik ebenfalls ausführlich und verweist in der folgenden Interviewpassage nicht nur auf ihr persönliches Bedürfnis in wissenschaftlicher Arbeit tätig zu sein, sondern beschreibt ihre individuelle Erfahrung und Erkenntnis, dass sich entgegen ihrer Erwartung die managementbetonte Arbeit in einer außeruniversitären Verwaltung als ‚familienkompatibeler‘ herausstellte als die von ihr eigentlich angestrebte wissenschaftliche Arbeit. Zugleich war die ‚Auszeit‘ von der ausschließlichen Arbeit in der Universität ihre persönliche Lösung des Dilemmas zwischen der Begeisterung für ein Familienleben und für die Wissenschaft:

*„Ursprünglich hatte ich eben gedacht, Uni ist viel besser, (...) gerade unter dem Gesichtspunkt Kombinieren mit Familie ganz gut, weil man ja eine gewisse zeitliche Flexibilität hat. Dann in der Verwaltungstätigkeit (die sie für vier Jahre innehatte) muss ich sagen, dass ich in der Zeit im Grunde fand, das kombiniert sich mit Kindern besser als die Universität. Weil es bedeutet zwar, man ist mindestens acht Stunden am Tag weg. Gut, in der Zeit haben wir dann eben eine ‚full time‘ Haushälterin beschäftigt und ich kam nachmittags um vier, halb fünf, manchmal erst abends um zehn, wenn Ausschusssitzung war. Aber in der Regel konnte ich dann auch am späteren Nachmittag zuhause sein. Ich kam nach hause und hatte meine Arbeit fertig und konnte mich völlig unbelastet von dem Gefühl, ‚Oh wie kann man dieses Problem lösen? oder Ach, Mensch das, diesen Gedanken würde ich jetzt gerne noch fertig, zuende entwickelt haben‘ - konnte mich da völlig unbelastet meinen Kindern widmen. Das war z.B. auch eine Zeit, wo ich mich gefreut habe, wenn ein Feiertag war. Wenn an der Uni Feiertage waren, da habe ich immer gedacht, solange ich vorher an der Uni gearbeitet habe, und meinetwegen an meiner Habil Arbeit gesessen habe, habe ich immer gedacht: ‚Oh Gott, wieder so ein Feiertag, morgen kannst du schon wieder nicht arbeiten‘ (lacht) Und das war irgendwie ein ganz anderes (Gefühl.) Also auch, nicht deswegen, weil mir die Arbeit jetzt in der Verwaltung weniger Spaß gemacht hätte, als die Wissenschaft. Ich war - die Welten waren getrennter - und es war sowieso klar, am Feiertag kannst du diese Arbeit nicht weitermachen,*

*weil das halt eine Arbeit war, für die brauchte man immer andere Leute. Die sind eben, weil man ja kommuniziert irgendwie – die sind am Feiertag nicht da. Also kannst du jetzt ohnehin (...) und du versäumst gar nichts, wenn du einfach zuhause bist. Und das abhakst, den Tag nicht wahr? Und das fand ich sehr entlastend, also es hat mich weniger verfolgt, es hat mich - auch so dieses: ‚Zu einem bestimmten Zeitpunkt aufhören müssen‘, z.B. das hat mich immer furchtbar gestört. Wenn man da mitten in irgendwas drin ist und jetzt muss aber um halb fünf die Kinderfrau abgelöst werden oder so. Das fand ich immer sehr nervtötend und das hat eben immer genau dazu geführt, dass man irgendwie die Sachen dann auch so unabgeschlossen, dann noch im Kopf mit sich herumschleppte. Und so und also diesen ‚Drive‘ und diesen ‚Sog‘, den die Beschäftigung mit Wissenschaft für mich dann immer hat, dass man den dann los ist, und den dann nicht hat in einem anderen, mehr managementartigen Beruf. Das habe ich als viel besser familienkompatibel empfunden als diese innere Spannung und Ambivalenz, die dadurch entsteht, dass man an so einer Arbeit sitzt, die einen wirklich interessiert. Die man im Grunde auch durchziehen möchte. Das konkurriert viel stärker mit dem, mit dem Familienbedürfnis, was man ja auch hat.“*

Ihre individuelle Lösung zwischen Familien- und Karrierebedürfnissen zu vermitteln, bestand somit darin, während der Kleinkindphase ihrer Kinder in eine eher ‚familienkompatible‘ Verwaltungsarbeit hineinzugehen und erst danach die universitären Wissenschafts- und Karriereinteressen weiter zu verfolgen.

**Tabelle 49: Ist die berufliche Planung abhängig vom Kinderwunsch?**

**Zusammenhang Kinderwunsch/berufliche Pläne \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		Anzahl	Spalten%
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%		
berufliche Planung/Kinderwunsch	ja	159	48,0%	75	36,2%	234	43,5%
	nein	122	36,9%	100	48,3%	222	41,3%
	weiß nicht	50	15,1%	32	15,5%	82	15,2%
Gesamt		331	100,0%	207	100,0%	538	100,0%

Bei der Frage nach dem Kinderwunsch und dem Einfluss auf die berufliche Planung interessierten uns hauptsächlich geschlechtsspezifische Differenzen. Bei knapp der Hälfte der Absolventinnen (48 Prozent) spielt der Kinderwunsch bei der beruflichen Planung eine Rolle. Umgekehrt ist es knapp die Hälfte der Männer, deren beruflichen Pläne unabhängig vom Kinderwunsch sind. Hier bestätigt sich die Hypothese, dass Frauen häufiger als Männer bereits zum Beginn ihrer Berufstätigkeit berücksichtigen, wie sich unterschiedliche Bedürfnisse miteinander vereinbaren lassen.

**Tabelle 50: Ideale Wochenarbeitszeit?****Ideale Wochenarbeitszeit \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich			
		n	%	n	%	n	%
Wochenarbeitszeit	ca. 20 Std.	23	7,2%	9	4,4%	32	6,1%
	ca. 30 Std.	106	33,3%	48	23,5%	154	29,5%
	ca. 40 Std.	57	17,9%	65	31,9%	122	23,4%
	mehr als 40 Std.	3	,9%	15	7,4%	18	3,4%
	ja nach Lebenssituation	129	40,6%	67	32,8%	196	37,5%
Gesamt		318	100,0%	204	100,0%	522	100,0%

Mehr als ein Drittel der Antwortenden wünscht sich eine flexible Arbeitszeit, die der jeweiligen Lebenssituation angepasst ist. Darüber hinaus liegt die ideale Arbeitszeit bei 30 Stunden in der Woche, aber immerhin noch 23,4 Prozent wünschen sich die 40-Stunden-Woche und 3,4 Prozent sogar eine höhere Wochenstundenzahl. Eine Halbtags­tätigkeit wird nur von einem geringen Anteil (6,1 Prozent) als erstrebenswert angesehen.

Frauen bevorzugen eine Arbeitszeitregelung, die sich ihrer individuellen Lebenssituation anpassen lässt (zu 40,6%), auch Männer äußern zu einem etwas geringeren Prozentanteil (zu 32,8%) dieses Bedürfnis. An zweiter Stelle steht der Wunsch nach einer 30-Stundenwoche. Eine Vollzeitbeschäftigung rangiert noch vor einer Halbtags­tätigkeit. Die Männer dagegen bevorzugen neben einer flexiblen Regelung die Vollzeitstelle. Ein Viertel würde am liebsten 30 Stunden in der Woche arbeiten. Lediglich drei Frauen, aber fünfzehn Männern sehen es als ideal an, mehr als 40 Stunden zu arbeiten.

Das Ergebnis zeigt, dass deutliche Defizite in der Bereitstellung optimaler Arbeitszeitkontingente bestehen. Insbesondere die Wünsche von Frauen und Männern nach 2/3 Stellen, mit denen der Lebensunterhalt eher gesichert werden kann als mit einer Halbtags­tätigkeit, gleichzeitig Vereinbarkeitsprobleme im Vergleich zur Vollzeitstelle eher lösbar sind, werden kaum berücksichtigt. Obwohl die Unterschiede nicht besonders auffällig sind, scheinen sich die Promotionsentschlossenen, und hier häufiger die Frauen, insgesamt auf eine höhere zeitliche Arbeitsbelastung einzustellen als diejenigen, die nicht promovieren möchten (Siehe auch Tabelle 67 im Anhang).

**Tabelle 51: Hätten die Befragten gerne die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zuhause aus zu erledigen?****Arbeitsmöglichkeit zuhause \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich			
		n	%	n	%	n	%
Arbeitsmöglichkeit zuhause aus	ja	246	71,9%	168	79,6%	414	74,9%
	nein	55	16,1%	29	13,7%	84	15,2%
	weiß nicht	41	12,0%	14	6,6%	55	9,9%
Gesamt		342	100,0%	211	100,0%	553	100,0%

Die meisten Befragten (74,9 Prozent) hätten gerne die Chance, einen Teil ihrer Arbeit von Zuhause aus erledigen zu können. Überraschenderweise sind es sogar mehr Männer als Frauen, die von dieser Möglichkeit Gebrauch machen würden. Frauen, die immer noch die meiste

Verantwortung für Kinderbetreuung<sup>50</sup> und Haushaltsführung übernehmen, sehen es, so könnte das Ergebnis interpretiert werden, weniger als Entlastung an, wenn diese drei Bereiche an einem Ort zusammenfallen und damit Freiräume fehlen, sich in einem klar definierten Rahmen nur auf die berufliche Tätigkeit konzentrieren zu können.

**Tabelle 52: Welche Zukunftswünsche und Realisierungschancen werden im Hinblick auf die kommenden 3-5 Jahre geäußert?**

**Vorstellungen für die Zukunft \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Vorstellungen für die Zukunft	interessante Tätigkeit	192	56,3%	143	67,8%	335	60,7%
	außerhalb der Uni arbeiten	90	26,4%	49	23,2%	139	25,2%
	im Team arbeiten	241	70,7%	137	64,9%	378	68,5%
	Zeit für Privates	306	89,7%	188	89,1%	494	89,5%
	abgeschlossene Promotion	25	7,3%	23	10,9%	48	8,7%
	leitende Position	165	48,4%	134	63,5%	299	54,2%
	eigener Arbeitsbereich	197	57,8%	140	66,4%	337	61,1%
	selbständig machen	89	26,1%	73	34,6%	162	29,3%
	um Familie kümmern	209	61,3%	117	55,5%	326	59,1%
Gesamt	341	444,0%	211	475,8%	552	456,2%	

<sup>50</sup>So meinte die Professorin zur Vereinbarkeit zwischen Beruf und Familie und der dazu nötigen Frauenförderung: "Was die Frauenförderung angeht, ich bin da Materialistin, also ich finde wirklich, die Tatsache, dass die Uni hier einen Lebensmittelladen und eine Bank und eine Buchhandlung und eine Post im hause hat, das ist für die Frauenförderung viel mehr wert als alles, was man sich so ansonsten (ausdenkt)(Die Interviewerin wirft ein, dass es keine Windeln zu kaufen gibt) Tja, das ist nicht gut; Kita eben, aber das kostet ja mehr Geld als andere Sorten von Frauenförderung – und das ist letztlich der entscheidende Punkt. Da sind wir ja so ein Entwicklungsland – also unsere drei (Kinder) immer einer im Kiga, zwei in der Schule, da hatte man zum Teil sechs verschiedene Zeiten, wo einer gebracht und abgeholt werden musste."

**Tabelle 53: Wie werden die Realisierungschancen bewertet?****Realisierungschancen/Zukunft \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
interessante Tätigkeit	hoch	91	34,2%	78	44,6%	169	38,3%
	mittel	120	45,1%	63	36,0%	183	41,5%
	niedrig	55	20,7%	34	19,4%	89	20,2%
Gesamt		266	100,0%	175	100,0%	441	100,0%
außerhalb der Uni arbeiten	hoch	39	17,8%	25	18,0%	64	17,9%
	mittel	76	34,7%	44	31,7%	120	33,5%
	niedrig	104	47,5%	70	50,4%	174	48,6%
Gesamt		219	100,0%	139	100,0%	358	100,0%
im Team arbeiten	hoch	136	47,4%	85	51,8%	221	49,0%
	mittel	122	42,5%	63	38,4%	185	41,0%
	niedrig	29	10,1%	16	9,8%	45	10,0%
Gesamt		287	100,0%	164	100,0%	451	100,0%
Zeit für Privates	hoch	48	15,2%	39	19,9%	87	17,0%
	mittel	184	58,2%	95	48,5%	279	54,5%
	niedrig	84	26,6%	62	31,6%	146	28,5%
Gesamt		316	100,0%	196	100,0%	512	100,0%
abgeschlossene Promotion	hoch	37	20,1%	21	16,5%	58	18,6%
	mittel	41	22,3%	23	18,1%	64	20,6%
	niedrig	106	57,6%	83	65,4%	189	60,8%
Gesamt		184	100,0%	127	100,0%	311	100,0%
leitende Position	hoch	45	17,9%	45	26,0%	90	21,2%
	mittel	128	51,0%	96	55,5%	224	52,8%
	niedrig	78	31,1%	32	18,5%	110	25,9%
Gesamt		251	100,0%	173	100,0%	424	100,0%
eigener Arbeitsbereich	hoch	62	23,0%	59	33,3%	121	27,1%
	mittel	155	57,6%	88	49,7%	243	54,5%
	niedrig	52	19,3%	30	16,9%	82	18,4%
Gesamt		269	100,0%	177	100,0%	446	100,0%
selbständig machen	hoch	28	12,7%	26	17,4%	54	14,6%
	mittel	89	40,5%	53	35,6%	142	38,5%
	niedrig	103	46,8%	70	47,0%	173	46,9%
Gesamt		220	100,0%	149	100,0%	369	100,0%
um Familie kümmern	hoch	74	27,9%	36	22,5%	110	25,9%
	mittel	144	54,3%	75	46,9%	219	51,5%
	niedrig	47	17,7%	49	30,6%	96	22,6%
Gesamt		265	100,0%	160	100,0%	425	100,0%

Bei den Zielen und Wünschen bezüglich der Lebens- und Arbeitssituation in drei bis fünf Jahren besteht die größte Übereinstimmung der Befragten darin, ein Arbeitsfeld anzustreben, das „ausreichend Zeit und Energie für Privates lässt“. 89,5 Prozent der Antwortenden haben dieses Ziel, aber lediglich 49 Prozent schätzen die Umsetzungschancen hoch ein. 41 Prozent sieht jedoch mittlere Chancen in der Erreichung. Während bei den Männern die beruflichen Ziele – einen eigenen Arbeitsbereich zu haben, im Team zu arbeiten oder eine leitende Position zu bekleiden – nahezu gleich wichtig sind, steht bei Frauen die Arbeit im Team an erster

Stelle. Beide Geschlechter wünschen sich mehrheitlich Zeit, um sich auch um die Familie kümmern zu können.

In den vermuteten Realisierungschancen bezogen auf die nächsten drei bis fünf Jahre wird die Geschlechterdifferenz offensichtlich. Lediglich in zwei der neun Bereiche sehen die Frauen vergleichsweise hohe Chancen in der Umsetzung ihrer Pläne. Sie glauben häufiger als die Männer, dass sie sich Zeit für die Familie nehmen oder eine geplante Promotion abschließen können. Insgesamt stuft jedoch auch in diesem Bereich lediglich jede vierte/fünfte Frau die Chancen „hoch“ ein, dies in den kommenden drei bis fünf Jahren umsetzen zu können. Die deutlichste Übereinstimmung zwischen den geäußerten Wünschen und der vermuteten Erreichbarkeit besteht bei den Frauen in der Vorstellung, ihre Arbeit in einem Team verwirklichen zu können. Auch bei den Männern rangiert die Bewertung der Umsetzbarkeit bei der Teamarbeit an erster Stelle, sie sind jedoch darüber hinaus deutlich häufiger als Frauen der Ansicht, dass sie eine leitende Position erreichen oder einer interessanten Tätigkeit in der Wirtschaft oder Wissenschaft nachgehen werden.

Frauen setzen hingegen offenbar deutlich weniger aktiv und mit geringerer Risikobereitschaft ihre Interessen im Hinblick auf eine interessante Tätigkeit in der Wirtschaft oder Wissenschaft durch. Statt dessen bemühen sie sich um zusätzliche ‚Abschlüsse‘, bleiben aber weiterhin skeptisch und damit zurückhaltend in ihren Erwartungen an eine entsprechende Platzierung auf dem Arbeitsmarkt. Einer der befragten Professoren brachte seine Beobachtungen dazu mit den folgenden Worten auf den Punkt: *„Insbesondere ist bei uns zu bemerken, dass Frauen sehr stark danach streben, formalisierte Abschlüsse in überdurchschnittlich hohem Maße zu absolvieren, so dass ich neulich schon mal spöttisch formulierte: ‚Die Frauen machen die Abschlüsse, die Männer kriegen die guten Jobs.‘“*

### **6.3.9            *Erfahrungen von Diskriminierung und Barrieren***

Ob sich die anvisierten beruflichen Vorstellungen und Ziele umsetzen lassen, ist abhängig von verschiedenen Umfeldfaktoren im privaten und universitären Bereich. Mangelnde Unterstützung, Vorurteile, Vereinbarkeitsprobleme, Differenzen in der Partnerschaft etc. können einen entscheidenden Einfluss darauf haben, ob eigene Ziele weiter verfolgt werden können oder nicht. Daher wurden elf verschiedene Faktoren aufgelistet, die bei der weiteren beruflichen Planung als einschränkend erlebt werden können.

**Tabelle 54: Welche Barrieren und Einschränkungen sind zu erwarten?**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
mangelnde Unterst. durch Vorgesetzte	kein Problem	108	37,1%	66	38,4%	174	37,6%
	relevantes Problem	160	55,0%	97	56,4%	257	55,5%
	gravierendes Problem	23	7,9%	9	5,2%	32	6,9%
Gesamt		291	100,0%	172	100,0%	463	100,0%
fehlende Mögl., in andere Region zu ziehen	kein Problem	174	59,8%	112	64,0%	286	61,4%
	relevantes Problem	83	28,5%	51	29,1%	134	28,8%
	gravierendes Problem	34	11,7%	12	6,9%	46	9,9%
Gesamt		291	100,0%	175	100,0%	466	100,0%
Wünsche von PartnerIn	kein Problem	122	40,5%	58	32,0%	180	37,3%
	relevantes Problem	150	49,8%	107	59,1%	257	53,3%
	gravierendes Problem	29	9,6%	16	8,8%	45	9,3%
Gesamt		301	100,0%	181	100,0%	482	100,0%
mangelnde Entlastung durch PartnerIn	kein Problem	184	64,8%	107	66,0%	291	65,2%
	relevantes Problem	80	28,2%	54	33,3%	134	30,0%
	gravierendes Problem	20	7,0%	1	,6%	21	4,7%
Gesamt		284	100,0%	162	100,0%	446	100,0%
zu geringe Flexibilität der Arbeitszeiten	kein Problem	118	41,4%	76	47,5%	194	43,6%
	relevantes Problem	142	49,8%	74	46,3%	216	48,5%
	gravierendes Problem	25	8,8%	10	6,3%	35	7,9%
Gesamt		285	100,0%	160	100,0%	445	100,0%
homophobe Vorurteile	kein Problem	226	87,3%	138	90,2%	364	88,3%
	relevantes Problem	25	9,7%	15	9,8%	40	9,7%
	gravierendes Problem	8	3,1%			8	1,9%
Gesamt		259	100,0%	153	100,0%	412	100,0%
Doppelbelastung	kein Problem	82	26,6%	62	35,0%	144	29,7%
	relevantes Problem	156	50,6%	101	57,1%	257	53,0%
	gravierendes Problem	70	22,7%	14	7,9%	84	17,3%
Gesamt		308	100,0%	177	100,0%	485	100,0%
Bevorzugung des anderen Geschlechts	kein Problem	107	37,2%	129	79,6%	236	52,4%
	relevantes Problem	135	46,9%	27	16,7%	162	36,0%
	gravierendes Problem	46	16,0%	6	3,7%	52	11,6%
Gesamt		288	100,0%	162	100,0%	450	100,0%
Vorurteile gegenüber Frauen	kein Problem	118	41,4%	128	81,5%	246	55,7%
	relevantes Problem	124	43,5%	29	18,5%	153	34,6%
	gravierendes Problem	43	15,1%			43	9,7%
Gesamt		285	100,0%	157	100,0%	442	100,0%
zu geringe Flexibilität der Arbeitszeiten	kein Problem	107	39,2%	72	47,4%	179	42,1%
	relevantes Problem	132	48,4%	71	46,7%	203	47,8%
	gravierendes Problem	34	12,5%	9	5,9%	43	10,1%
Gesamt		273	100,0%	152	100,0%	425	100,0%
Vereinbarkeit	kein Problem	85	28,5%	62	38,8%	147	32,1%
	relevantes Problem	142	47,7%	81	50,6%	223	48,7%
	gravierendes Problem	71	23,8%	17	10,6%	88	19,2%
Gesamt		298	100,0%	160	100,0%	458	100,0%

Die zur Bewertung vorgelegten Aussagen wurden von den Frauen insgesamt häufiger als gravierendes Problem eingestuft als von den Männern. Vereinbarkeitsprobleme, die aus der Doppelbelastung durch Beruf und Familie resultieren, stehen hier an erster Stelle. Die Ursachen werden von beiden Geschlechtern weniger in der fehlenden Unterstützung durch den Partner/die Partnerin gesehen, sondern u.a. den unflexiblen Arbeitszeiten angelastet. Die Mehrheit der Frauen vermutet zukünftige Einschränkungen, weil die Unterstützung von Vorgesetzten fehlt (hier antworten die Männer ähnlich), das andere Geschlecht bevorzugt wird oder Vorurteile gegenüber Frauen existieren. Interessant ist, dass auch 18,5 Prozent der Männer in den Vorurteilen gegenüber Frauen ein relevantes Problem für ihre eigene berufliche Zukunft sehen. Vermutet werden kann, dass sie bei der Beantwortung ihre Partnerinnen mit in die Überlegung einbezogen haben und sie sich durch deren schlechteren beruflichen Perspektiven, z.B. bei einem notwendigen Umzug in den eigenen Wahlmöglichkeiten beeinträchtigt fühlen.

Das Statement, dass durch die geforderte Rücksichtnahme auf die Wünsche des Partners/der Partnerin Einschränkungen entstehen könnten, wird eher von den Männern (67,9 Prozent im Vergleich zu 59,4 Prozent der Frauen) als relevantes bzw. gravierendes Problem eingestuft. Bei dem Antwortverhalten macht sich, so die Interpretation, die zunehmende Emanzipation der Frauen bemerkbar, die einerseits ihre Autonomie betonen und nicht in Abhängigkeit vom Mann definiert werden möchten und zum anderen mit ihren Bedürfnissen bei ihren Partnern nicht mehr ungehört bleiben.

Barrieren, die sich durch die Vereinbarkeitsproblematik ergeben können, werden auch in den schriftlichen Kommentaren ausschließlich von Frauen bestätigt:

weibl. Sprachwissenschaften: *„Nach einer Bewerbungsphase von einem halben Jahr habe ich festgestellt, dass es keine Teilzeitstellen für Frauen in gehobeneren Positionen gibt (Frauen mit Kinder) können lediglich als Verkäuferin, Putzfrau oder Sekretärin arbeiten. Das ist meine ernüchternde Erfahrung. Trotz Frauenförderung... hat sich nicht viel getan! Viele haben mir außerdem gesagt, ich wäre überqualifiziert für die ausgeschriebenen Stellen. Teilzeitstellen würden nicht eingerichtet, da die Lohnnebenkosten zu hoch seien. Meine Erfahrung: Ein Mann wird eher genommen als eine Frau mit Kindern! Im Moment bin ich ziemlich frustriert!“*

Hierzu ebenso eine weitere Befragte aus den Rechtswissenschaften: *„Inhaltlich ist der Kern der Probleme bezüglich der Berufswahl die Frage nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Mangels hinreichender Kinderbetreuungseinrichtungen sind häufig Frauen aufgefordert, eine Entscheidung gegen Spitzenpositionen zu treffen.“*

Doch nicht erst beim Einstieg ins Berufsleben werden Behinderungen wahrgenommen, sondern auch an die Hochschule selbst richtet sich der Auftrag, Kinderbetreuungsangebote zu schaffen. So meint eine Absolventin der Rechtswissenschaft: *„Vielleicht sollte mal gefragt werden, ob die jeweilige Hochschule sich um Kinderbetreuung bemüht oder bemüht hat.... (und) wie eine solche Kinderbetreuung aussieht!“*

**Tabelle 55: Unterscheiden sich die Promotionsentschlossenen von den übrigen Befragten in der Einschätzung von Barrieren?**

## Barrieren \* Promotionsvorhaben

		Promotionsvorhaben				Gesamt	
		ich werde promovieren		unschlüssig/werde nicht promovieren		Anzahl	Spalten%
		Anzahl	Spalten%	Anzahl	Spalten%		
mangelnde Unterstützung durch Vorgesetzte	überhaupt kein Problem	45	47,9%	123	34,2%	168	37,0%
	relevantes/gravierendes Problem	49	52,1%	237	65,8%	286	63,0%
Gesamt		94	100,0%	360	100,0%	454	100,0%
fehlende Möglichkeit, in andere Region zu ziehen	überhaupt kein Problem	68	73,9%	213	58,2%	281	61,4%
	relevantes/gravierendes Problem	24	26,1%	153	41,8%	177	38,6%
Gesamt		92	100,0%	366	100,0%	458	100,0%
Wünsche von PartnerIn	überhaupt kein Problem	36	36,4%	140	37,3%	176	37,1%
	relevantes/gravierendes Problem	63	63,6%	235	62,7%	298	62,9%
Gesamt		99	100,0%	375	100,0%	474	100,0%
mangelnde Entlastung durch PartnerIn	überhaupt kein Problem	55	62,5%	229	65,6%	284	65,0%
	relevantes/gravierendes Problem	33	37,5%	120	34,4%	153	35,0%
Gesamt		88	100,0%	349	100,0%	437	100,0%
zu geringe Flexibilität der Arbeitszeiten	überhaupt kein Problem	41	46,1%	148	42,8%	189	43,4%
	relevantes/gravierendes Problem	48	53,9%	198	57,2%	246	56,6%
Gesamt		89	100,0%	346	100,0%	435	100,0%
homophobe Vorurteile	überhaupt kein Problem	75	91,5%	281	87,8%	356	88,6%
	relevantes/gravierendes Problem	7	8,5%	39	12,2%	46	11,4%
Gesamt		82	100,0%	320	100,0%	402	100,0%
Doppelbelastung	überhaupt kein Problem	31	32,0%	111	29,1%	142	29,7%
	relevantes/gravierendes Problem	66	68,0%	270	70,9%	336	70,3%
Gesamt		97	100,0%	381	100,0%	478	100,0%
Bevorzugung des anderen Geschlechts	überhaupt kein Problem	58	61,7%	171	49,1%	229	51,8%
	relevantes/gravierendes Problem	36	38,3%	177	50,9%	213	48,2%
Gesamt		94	100,0%	348	100,0%	442	100,0%
Vorurteile gegenüber Frauen	überhaupt kein Problem	55	61,8%	182	52,9%	237	54,7%
	relevantes/gravierendes Problem	34	38,2%	162	47,1%	196	45,3%
Gesamt		89	100,0%	344	100,0%	433	100,0%
zu geringe Flexibilität der Arbeitszeiten	überhaupt kein Problem	39	47,0%	136	40,6%	175	41,9%
	relevantes/gravierendes Problem	44	53,0%	199	59,4%	243	58,1%
Gesamt		83	100,0%	335	100,0%	418	100,0%
Vereinbarkeit	überhaupt kein Problem	30	32,6%	114	31,8%	144	32,0%
	relevantes/gravierendes Problem	62	67,4%	244	68,2%	306	68,0%
Gesamt		92	100,0%	358	100,0%	450	100,0%

Die Promotionsentschlossenen nennen insgesamt weniger Barrieren und Einschränkungen, die berufliche Ziele verhindern könnten als die übrigen Befragten. Dort, wo Belastungen vermutet werden, beziehen sie sich auf den privaten Bereich. Die Wünsche der PartnerInnen und die Verantwortung für die Familie spielen bei dieser Personengruppe eine größere Rolle. Da Promovierende oftmals, wie die Auswertung zeigt, PartnerInnen bevorzugen, die ebenfalls im akademischen Umfeld leben, scheinen die Ansprüche an die Rollenverteilung gleichberechtigter zu sein, so dass eher Vereinbarkeitsprobleme und Belastungen vermutet werden.

Diejenigen Frauen, die sich für eine Promotion entschieden haben, haben eher als die übrigen Frauen das Gefühl, ihre Arbeitszeiten in Zukunft flexibel gestalten zu können und weniger

Probleme mit der Vereinbarung zu haben. Ein deutlicher geschlechtsspezifischer Unterschied zeigt sich darin, dass die Mobilität beim Promotionsvorhaben der Männer keine Rolle zu spielen scheint, während die promotionsentschlossenen Frauen im Vergleich zu ihren anderen Geschlechtsgenossinnen eher das Gefühl haben, ohne Probleme in eine andere Region ziehen zu können. Die promovierenden Frauen wie die promovierenden Männer haben dagegen deutlich seltener vor, sich in Zukunft um eine Familie zu kümmern. Aus diesem Antwortverhalten kann geschlossen werden, dass Frauen eher dann eine Promotion anstreben, wenn sie sich in ihrer beruflichen Planung relativ unbeeinträchtigt von Bindungen und Verpflichtungen halten können.

### ***Chancengleichheit (Frage 34)***

Als Abschlussfrage wurden verschiedene Aussagen zur Diskussion gestellt, in denen eine die Diskriminierung an der Hochschule den unterschiedlichen Personengruppen gegenüber (Frauen, ausländische Studierende, Homosexuelle) thematisiert wird. Wir gingen bei dieser Fragestellung von der Hypothese aus, dass die Hochschule für diejenigen als wenig attraktiver Arbeitsort erscheint, die den Eindruck haben, dass sie aufgrund bestimmter Merkmale (z.B. Geschlecht, Nationalität) nicht erwünscht sind.

**Tabelle 56: In welchem Ausmaß werden Diskriminierungen und Benachteiligungen im eigenen Fachbereich wahrgenommen?****Diskriminierung \* Geschlecht**

		Geschlecht				Gesamt	
		weiblich		männlich		n	%
		n	%	n	%		
Kritik an Frauenfördermaßnahmen	(sehr) häufig	77	23,1%	57	27,8%	134	24,9%
	weder noch	93	27,8%	39	19,0%	132	24,5%
	(fast) nie	164	49,1%	109	53,2%	273	50,6%
<b>Gesamt</b>		<b>334</b>	<b>100,0%</b>	<b>205</b>	<b>100,0%</b>	<b>539</b>	<b>100,0%</b>
ausländerfeindliche Bemerkungen	(sehr) häufig	40	12,0%	13	6,4%	53	9,9%
	weder noch	60	18,0%	54	26,6%	114	21,3%
	(fast) nie	233	70,0%	136	67,0%	369	68,8%
<b>Gesamt</b>		<b>333</b>	<b>100,0%</b>	<b>203</b>	<b>100,0%</b>	<b>536</b>	<b>100,0%</b>
Frauen als Abweichung von der Norm	(sehr) häufig	76	22,8%	15	7,4%	91	17,0%
	weder noch	70	21,0%	22	10,9%	92	17,2%
	(fast) nie	188	56,3%	165	81,7%	353	65,9%
<b>Gesamt</b>		<b>334</b>	<b>100,0%</b>	<b>202</b>	<b>100,0%</b>	<b>536</b>	<b>100,0%</b>
Frauen als Lehrende unerwünscht	(sehr) häufig	38	11,5%	5	2,5%	43	8,1%
	weder noch	55	16,6%	19	9,4%	74	13,9%
	(fast) nie	238	71,9%	179	88,2%	417	78,1%
<b>Gesamt</b>		<b>331</b>	<b>100,0%</b>	<b>203</b>	<b>100,0%</b>	<b>534</b>	<b>100,0%</b>
abwertende Bemerkungen über Frauen	(sehr) häufig	66	20,0%	12	6,0%	78	14,7%
	weder noch	53	16,1%	40	20,0%	93	17,5%
	(fast) nie	211	63,9%	148	74,0%	359	67,7%
<b>Gesamt</b>		<b>330</b>	<b>100,0%</b>	<b>200</b>	<b>100,0%</b>	<b>530</b>	<b>100,0%</b>
über Homosexualität wird abfällig geredet	(sehr) häufig	37	11,1%	26	12,7%	63	11,8%
	weder noch	58	17,5%	31	15,2%	89	16,6%
	(fast) nie	237	71,4%	147	72,1%	384	71,6%
<b>Gesamt</b>		<b>332</b>	<b>100,0%</b>	<b>204</b>	<b>100,0%</b>	<b>536</b>	<b>100,0%</b>
wer nicht der Norm entspricht wird weniger gefördert	(sehr) häufig	80	24,3%	29	14,4%	109	20,6%
	weder noch	81	24,6%	53	26,4%	134	25,3%
	(fast) nie	168	51,1%	119	59,2%	287	54,2%
<b>Gesamt</b>		<b>329</b>	<b>100,0%</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>530</b>	<b>100,0%</b>
Anpassungsleistung entscheidet	(sehr) häufig	115	34,7%	50	24,9%	165	31,0%
	weder noch	90	27,2%	66	32,8%	156	29,3%
	(fast) nie	126	38,1%	85	42,3%	211	39,7%
<b>Gesamt</b>		<b>331</b>	<b>100,0%</b>	<b>201</b>	<b>100,0%</b>	<b>532</b>	<b>100,0%</b>
frauenpolitisch aktive Studis werden nicht ernst genommen	(sehr) häufig	81	25,2%	40	20,4%	121	23,4%
	weder noch	90	28,0%	34	17,3%	124	23,9%
	(fast) nie	151	46,9%	122	62,2%	273	52,7%
<b>Gesamt</b>		<b>322</b>	<b>100,0%</b>	<b>196</b>	<b>100,0%</b>	<b>518</b>	<b>100,0%</b>

Die Beantwortung zeigt, dass der Anteil diejenigen, die (sehr) häufig Diskriminierungen beobachtet oder erlebt haben, weitaus geringer ist als derjenigen, die selten oder nie von solchen Vorfällen berichten. Am häufigsten (von einem Drittel der Befragten) wird der Aussage zugestimmt, dass „an der Hochschule nicht die Begabung entscheidet, sondern die Anpassungsleistung“. Am zweithäufigsten (von einem Viertel der Befragten) werden Diskriminierungen gegenüber Frauen registriert, die im Zusammenhang mit der Thematisierung einer weiterhin vorhandenen Chancenungleichheit stehen z.B. wenn Frauenfördermaßnahmen kritisiert oder

frauenpolitisch aktive Studierende nicht ernstgenommen werden. Vermutet werden kann, dass in einer solchen Kritik häufig keine Diskriminierung gesehen wird, da frauenpolitischen Anliegen oftmals die Berechtigung abgesprochen wird. Dies bestätigt sich in der mehrheitlich vorgenommenen Feststellung, dass abwertenden Bemerkungen über Frauen eher selten oder nie vorkommen. Deutlich mehr Frauen als Männer registrieren subtile Ausgrenzungen, z.B. wenn Frauen im wissenschaftlichen Diskurs lediglich als Abweichung von der Norm vorkommen und diejenigen, die nicht der Norm entsprechen, weniger gefördert werden. Dass weibliche Lehrende immer noch unerwünscht sind, wird ebenfalls häufiger von Frauen wahrgenommen. Frauen reagieren insgesamt, so zeigt die Auswertung, sensibler auf solche Unterdrückungsmechanismen. Doch nicht nur dort, wo sie selbst qua Geschlecht betroffen sind, sondern übergreifend haben sie häufiger als die männlichen Befragten Abwertungen beobachtet, z.B. wenn ausländerfeindliche Bemerkungen fallen. Männer haben dagegen etwas häufiger die Abwertung von Homosexualität erfahren, 11,6 Prozent der Befragten beiderlei Geschlechts haben solche Diskriminierungen häufig erlebt.

**Tabelle 57: Haben die promotionsentschlossenen Befragten seltener Diskriminierungen erlebt als die übrigen Antwortenden?**

		mit dem Gedanken befaßt?						Gesamt	
		ich werde promovieren		bin unschlüssig/ habe noch nicht nachgedacht		ich werde nicht promovieren		n	%
				n	%				
		n	%	n	%	n	%	n	%
Kritik an Frauenfördermaßnahmen	(sehr) häufig	27	24,1%	40	23,1%	64	26,0%	131	24,7%
	weder noch	27	24,1%	44	25,4%	61	24,8%	132	24,9%
	(fast) nie	58	51,8%	89	51,4%	121	49,2%	268	50,5%
Gesamt		112	100,0%	173	100,0%	246	100,0%	531	100,0%
ausländerfeindliche Bemerkungen	(sehr) häufig	7	6,3%	14	8,2%	30	12,2%	51	9,7%
	weder noch	18	16,1%	41	24,0%	55	22,4%	114	21,6%
	(fast) nie	87	77,7%	116	67,8%	160	65,3%	363	68,8%
Gesamt		112	100,0%	171	100,0%	245	100,0%	528	100,0%
Frauen als Abweichung von der Norm	(sehr) häufig	18	16,1%	24	14,1%	48	19,5%	90	17,0%
	weder noch	13	11,6%	35	20,6%	43	17,5%	91	17,2%
	(fast) nie	81	72,3%	111	65,3%	155	63,0%	347	65,7%
Gesamt		112	100,0%	170	100,0%	246	100,0%	528	100,0%
Frauen als Lehrende unerwünscht	(sehr) häufig	4	3,6%	14	8,2%	25	10,2%	43	8,2%
	weder noch	18	16,1%	22	12,9%	32	13,1%	72	13,7%
	(fast) nie	90	80,4%	135	78,9%	187	76,6%	412	78,2%
Gesamt		112	100,0%	171	100,0%	244	100,0%	527	100,0%
abwertende Bemerkungen über Frauen	(sehr) häufig	8	7,2%	32	18,9%	36	14,9%	76	14,6%
	weder noch	21	18,9%	27	16,0%	43	17,8%	91	17,4%
	(fast) nie	82	73,9%	110	65,1%	163	67,4%	355	68,0%
Gesamt		111	100,0%	169	100,0%	242	100,0%	522	100,0%
über Homosexualität wird abfällig geredet	(sehr) häufig	9	8,0%	19	11,2%	33	13,5%	61	11,6%
	weder noch	21	18,6%	24	14,1%	45	18,4%	90	17,0%
	(fast) nie	83	73,5%	127	74,7%	167	68,2%	377	71,4%
Gesamt		113	100,0%	170	100,0%	245	100,0%	528	100,0%
wer nicht der Norm entspricht wird weniger gefördert	(sehr) häufig	24	21,6%	28	17,0%	54	22,0%	106	20,3%
	weder noch	24	21,6%	46	27,9%	66	26,8%	136	26,1%
	(fast) nie	63	56,8%	91	55,2%	126	51,2%	280	53,6%
Gesamt		111	100,0%	165	100,0%	246	100,0%	522	100,0%
Anpassungsleistung entscheidet	(sehr) häufig	32	28,8%	56	33,1%	72	29,5%	160	30,5%
	weder noch	22	19,8%	63	37,3%	72	29,5%	157	30,0%
	(fast) nie	57	51,4%	50	29,6%	100	41,0%	207	39,5%
Gesamt		111	100,0%	169	100,0%	244	100,0%	524	100,0%
frauenpolitisch aktive Studis werden nicht ernst genommen	(sehr) häufig	15	14,0%	48	28,7%	56	23,6%	119	23,3%
	weder noch	27	25,2%	37	22,2%	61	25,7%	125	24,5%
	(fast) nie	65	60,7%	82	49,1%	120	50,6%	267	52,3%
Gesamt		107	100,0%	167	100,0%	237	100,0%	511	100,0%

Auffällig ist, dass die Promotionsentschlossenen in sämtlichen aufgelisteten Erfahrungsfeldern weniger Diskriminierungen angeben als die übrigen Befragten. In den meisten Bereichen sind die Unterschiede geringfügig, aber insgesamt scheinen sich diejenigen, die promovieren möchten, als Person anerkannter zu fühlen als diejenigen, die noch unentschlossen sind oder sich anders entschieden haben. Möglicherweise gehen sie von einer eher abstrakten Diskriminierung aus, die zwar im Einzelnen immer noch vorhanden sei, aber im Wesentlichen längst nicht mehr so eine Relevanz hat. Auffällige Differenzen ergeben sich beispielsweise darin, dass die Promotionsentschlossenen weniger häufig angeben, dass frauenpolitisch engagierte Studierende nicht ernst genommen werden oder dass Personen, die nicht der Norm entsprechen, weniger gefördert werden. Auch ausländerfeindliche Bemerkungen oder solche, mit

denen Homosexualität abgewertet wird, erzeugen offensichtlich ein Klima, dass manche Befragten sich eher anderen Arbeitsfeldern zuwenden lässt. Trotz der kleinen Fallzahlen lässt sich sagen, dass beispielsweise diejenigen Frauen, die empfunden haben, dass Frauen als Lehrenden nicht erwünscht sind und solche, die mit abwertenden Bemerkungen über Frauen konfrontiert wurden, sich häufiger gegen eine Promotion entschieden haben oder noch unschlüssig sind als die Promotionsvorhabenden.

## 6.4 Exkurs: Kommentare zum Thema Geschlecht und Hochschule

Der ‚Subtext der Geschlechterasymmetrie‘: „Die Botschaft lautet: Einer sozusagen ‚schwerelos‘ emanzipierten Frau (die keinen Feminismus und keine Frauenförderung nötig hat) stehen heutzutage alle Türen offen. Die Frau, die alle (widersprüchlichen) Anforderungen an Professionalität und Weiblichkeit problemlos miteinander verbindet (...) ist gefragt. (...) Dieses Bild schwereloser Emanzipation wirkt als starker Druck insbesondere auf junge Frauen, die erwarten, im vorgegebenen Rahmen einen selbstverständlichen Platz vorzufinden, und die sich Anerkennung verschaffen wollen, ohne speziell ‚gefördert‘ zu werden. Diskriminierungserfahrungen gelten im dominanten Diskurs als Einzelfälle und nicht als Teil eines allgemeinen Musters“ (Müller, 1999,9).

Die Auswertung der Kommentare zum Fragebogen zeigte, dass sich ein erheblicher Teil der angeführten Kritik auf die von uns einbezogene Thematisierung der Geschlechterfrage in die Betrachtung des Untersuchungsgegenstandes bezog. Interessant ist, dass insbesondere mit den beiden Abschlussfragen zu möglichen erfahrenen und befürchteten Benachteiligungen nicht, wie bei den anderen Fragen auch, den Forschenden ein neutrales Interesse an der Wirklichkeit zugesprochen wurde. Statt dessen wird in zahlreichen Bemerkungen unterstellt, die Forscherinnen hätten etwas herauszufinden und bestätigen wollen, das eigentlich nicht existent sei und lediglich der Phantasie von Feministinnen entspringen würde.

Die vorhandene Geschlechterasymmetrie wird allerdings genau in diesen Kommentaren, die darauf abzielen, das Gegenteil zu beweisen, deutlich. Bei Frage 33, in der es um Barrieren und Einschränkungen im weiteren beruflichen Verlauf geht, betreffen alle Items (mit Ausnahme der Frage nach „Vorurteilen gegenüber Frauen“) beide Geschlechter und trotzdem scheinen sich Männer häufig nicht angesprochen zu fühlen, wenn Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie erörtert werden. Die Doppelbelastung als Thema scheint Männern vielfach fremd zu sein, wird als typisches Frauenthema gewertet und verdeutlicht dadurch große Unterschiede in der Wahrnehmung von Verantwortlichkeit in diesem Bereich.

Dieser reduzierte Blick lässt die bewusst geschlechtsneutral abgefassten Items (z.B. Frage nach der Bevorzugung des anderen Geschlechts) offenbar verschwinden:

*„Speziell die geschlechterspezifischen Fragen sind sehr einseitig. Warum erwarten Sie eigentlich von vorne herein, dass Frauen benachteiligt werden bzw. sich benachteiligt fühlen, räumen Männern diese Möglichkeit aber nicht ein? –Vielleicht wäre es ja auch einmal interessant, beide Seiten dieses Diskurses zu repräsentieren!“*

In der Reaktion der Frauen auf die Geschlechterthematik zeigen sich divergierende Positionen. Während die einen es begrüßen, dass dieser Aspekt berücksichtigt wird, reagieren andere abwertend. Interessant ist, dass bei diesem Thema selten sachlich reagiert wird, sondern häufig Emotionen, Unterstellungen und Zuschreibungen freigesetzt werden, in denen sich die Vorurteile zeigen, die in den Ausführungen bestritten werden. In folgendem Kommentar wird es beispielsweise als Zeichen von fehlendem ‚Selbstbewusstsein‘ gewertet, wenn jemand (insbesondere eine Frau) die Meinung vertritt, dass Geschlechterasymmetrien zu Benachteiligungen führen. Die Diskriminierung zeigt sich darin, dass durch die Abwertung der fragenden Person keine gleichberechtigte Diskussion mehr stattfinden kann und es als alleiniges Problem der Frau angesehen wird, wenn sie in ihrem Bereich auf Vorurteile stößt und die daraus resultierenden Barrieren nicht aus eigener Kraft überwinden kann. Allein das richtige, individuelle ‚Selbstbewusstsein‘ entscheidet aus dieser Sicht über Erfolg oder Misslingen in der

Universität. Strukturelle Faktoren im Umfeld werden bei der Geschlechterthematik oftmals nicht akzeptiert, obwohl in anderen Zusammenhängen durchaus die Ansicht vertreten wird, dass nicht allein ‚Befähigung‘ oder ‚Kompetenz‘ darüber entscheidet, ob eine Hochschulkarriere möglich wird oder nicht. So meinte die Absolventin eines Psychologiestudiums:

*„Warum lernt Ihr nicht einfach mal, Euer Selbstbewusstsein als Frauen in Euch selbst zu suchen, statt immer in der Gesellschaft herum zu verbessern? Eine fähige Frau wird heutzutage im Großen und Ganzen anerkannt und hat es nicht nötig, auf Quote oder Sprachen (Innen!!!) zu pochen, sondern erreicht, was sie will, indem sie kompetent auftritt und Stärke demonstriert, ohne direkt in Abwehrmanöver zu verfallen.“*

Die weiteren Ausführungen knüpfen an die Unterstellung an, dass die Thematisierung von Geschlechterasymmetrien auf eine Gleichmacherei abzielen würde:

*„Und zum letzten solltet Ihr mal aufhören, bestehende Unterschiede ‚weg zu- wissenschaftlern‘. Männer sind in einigen Gebieten besser und Frauen in anderen. NA UND?“*

Im Abschluss dieses Kommentars benennt sie allerdings selbst die Asymmetrie in der Bewertung von Bereichen und Fächern, die aus unserer Sicht tatsächlich negative Auswirkungen darauf hat, ob Frauen sich beruflich frei entfalten oder Karrierechancen nutzen können oder nicht: *„Warum akzeptiert Ihr das nicht und kümmert Euch darum, dass alle Gebiete auch gleichwertig hoch bewertet werden, statt krampfhaft zu versuchen, in ‚Männerdomänen‘ gleich gut zu sein?“*

Ein anderer Befragter aus einem naturwissenschaftlichen Fach mutmaßt, dass wir als weibliche Forschende fälschlicherweise aus dem Geschlechteranteil der Studierenden auf geschlechtsspezifische Diskriminierungen schließen werden und erklärt uns den vermeintlichen Irrtum: *„Die korrekte Beantwortung einiger die Frauenquote betreffenden Fragen könnte den Eindruck hervorrufen, in unserem Studiengang würden Frauen diskriminiert. Dem ist aber nicht so! Bei uns werden Frauen und Männer völlig gleich behandelt. Trotzdem ist der Frauenanteil geringer als der Männeranteil. Ein niedriger Frauenanteil in einem Studien- oder Ausbildungsgang sowie einem Betätigungsfeld ist nicht gleichbedeutend mit einer Frauendiskriminierung in demselben.“*

Ein weiterer Befragter entwertet diesen Themenkomplex als überflüssigen Ballast, der nichts zur Sache beitragen würde und nimmt das von ihm gewünschte Ergebnis vorweg, anstatt es den Forschenden zu überlassen, die Bedeutung zu erkunden:

männl. Geschichte: *„Die Frage 34 (Chancengleichheit) habe ich deshalb nicht beantwortet, weil es sich hierbei, ähnlich wie Frage 33 (Barrieren in der beruflichen Zukunft) um sog. ‚Modefragen‘ handelt, die in jedem Fragebogen auftauchen oder auftauchen müssen.“*

Das Empfinden, kompetenter zu sein als die Forschenden und die Fragestellung dadurch nicht ernstnehmen zu müssen, ja ignorieren zu dürfen, verweist auf die unreflektierte Überheblichkeit mancher Männer, sich Definitionsmacht auch Erfahrungsbereichen anzueignen, in denen es um das Erleben der Frauen geht. Der Wunsch, weibliches Empfinden bestimmen und definieren zu können, zeigt sich darin, dass Frauen per se als Expertinnen abgewertet werden müssen, vor allem dann, wenn sie eine konträre Sichtweise vertreten.

Insbesondere in Untersuchungen zu sexuellen Übergriffen<sup>51</sup> wird deutlich, dass unter Nutzung dieser männlichen Definitionsmacht nicht das zählt und für wahr gilt, was die Frau empfindet,

---

<sup>51</sup> Die auch im universitären Bereich vorkommen. Vgl. Ursula Müller mit Monika Holzbecher; Barbara Krischer; Bärbel Meschkutat, Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule und Frauenförderung als Prozess, Abschlussbericht Universität Bielefeld, Bielefeld 1999. Sexualität, Macht, Organisationen : sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule, hg. von Monique Dupuis, Chur 1996. Peinlich berührt : sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen, hg. von Hadumod Bußmann, München 1996. Ruth Großmaß, Und plötzlich

sondern Situationsbewertungen immer aus der Sicht des Mannes getroffen werden. Der Frauenstandpunkt wird als nicht angemessenes Selbstbewusstsein, als Überempfindlichkeit oder nicht mehr zeitgemäße Prüderie zurückgewiesen wird. Angesichts der Wahl unterschiedlicher Standpunkte entscheiden sich Frauen eher dafür, zu den Durchsetzungsfähigen und Selbstbewussten zu gehören, die selbstverständlich und in jeder Lebenslage selbst gut für sich und die eigenen Interessen sorgen können und dabei jede Hürde spielerisch überwinden.

weibl. Geschichte Magister: *„Im übrigen finde ich die Fragen nervig, die mir suggerieren, ich sei als Frau diskriminiert. Die Frau, die das mit sich machen lässt, ist selbst schuld. Wenn ich mir manches Mädels so ansehe (damals in der Uni), konnte der kaum was anderes passieren. Gelernt, mich im Leben zurecht zu finden, habe ich in der Uni nie. Das kommt jetzt erst im Beruf.“*

Folgender Kommentar bringt die o.g. Überheblichkeit eines Mannes zum Ausdruck, der es gar nicht nötig hat, sich mit einem Anliegen von Frauen auseinandersetzen zu müssen, weil das Gegenüber (nämlich die sog. „bewussten Frauen“) sich durch ihre Art des Auftretens ja selbst disqualifizieren würden: *„Bevor aus F34 (letzte Antwort: ‚Frauenpolitisch aktive Studentinnen...‘) ein neuer Benachteiligungsmythos geschaffen wird, sollte wenigstens in Erwägung gezogen werden, dass manche Studentinnen es ihren Zuhörern auch wirklich schwer machen, sie ernst zu nehmen. Manchmal erreicht die Weinerlichkeit von ‚bewussten Frauen‘ schwer zu ertragende Ausmaße.“*

Die Herstellung von Ungleichheit zeigt sich sogar in zweifacher Hinsicht in der folgenden kurzen exemplarischen Aussage einer Frau, die im Nachhinein über eine Fehlinformation empört ist: *„Primimäuse können gar nicht promovieren – habe ich erfahren!“* Die Abwertung durch den Begriff „Primimäuse“ wird hier verstärkt in der Unterstellung, dass für diesen Personenkreis, der sich angeblich nicht wirklich mit wissenschaftlichen Themen auseinandersetze, dementsprechend auch keine Promotionsmöglichkeit bestehe.

Ein Mann bemerkt als ebenfalls Betroffener die Auswirkung dieser Abwertungsprozesse vom Lehramt für Primarstufe: *„Als Studierender des Lehramtes für die Primarstufe ist man eher als Mann diskriminiert, da man so einen Frauenberuf anstrebt. ‚Man sei ja wohl zu Höherem geboren‘, was sicherlich aber auch eine Diskriminierung der ‚Primarstufen-Frauen‘ impliziert.“*

Einige Befragte, die auf Defizite unseres Fragebogens hinweisen, nehmen im Gegensatz zu anderen Antwortenden keine Abwertungen vor, sondern führen ihre persönlichen Erfahrungen als Beweis an, dass auch (jedoch nicht ausschließlich) andere Aspekte als die genannten von Bedeutung sein könnten und geben damit wichtige Hinweise auf Lücken unserer Fragestellung: weibl. BWL: *„Mir fehlt die Frage, ob Frauen auch bevorteilt werden. Aus Erfahrung habe ich mich nie benachteiligt, in drei Fällen aber sogar bevorteilt gesehen, weil ich eine Frau bin.“*

Andere Befragte, fast ausschließlich Frauen, fühlen sich durch die Thematisierung der Geschlechterasymmetrie angeregt, ihre eigenen Eindrücke und Erfahrungen bezüglich vorhandener Diskriminierungen zu beschreiben:

weibl. Biologie Diplom: *„Es sollte möglich sein, wissenschaftliche Tätigkeiten ohne geschlechtsspezifische oder familienabhängige Einschränkungen durchzuführen und Einstellungschancen davon abhängig zu machen. Die Hochschulen tragen nichts zur Lösung dieser Problematik bei.“*

---

konnte ich nicht mehr weg: Sexuelle Übergriffe an der Hochschule, in: Neue Impulse. Wissenschaftliche Beiträge und Mitteilungen der Gesellschaft deutscher Akademikerinnen e.V. 3/97, S. 10-17. Vgl. auch eine Untersuchung von Dr. Helmut Kury in der Arbeitsgruppe Forensische Psychologie, Psychologisches Institut der Universität Freiburg (Pressemitteilung der Albert-Ludwig-Universität Freiburg vom 4.12.2001).

weibl. Linguistik Magister: *„Ich empfinde es als schwierig, einen allgemeinen Eindruck vom ‚jeweiligen Verhalten‘ in meinem Fachbereich zu geben. Insgesamt gibt es zwar nicht viele Dozenten, die Frauen diskriminieren und abwerten. Einzelne tun dies jedoch sehr häufig ganz offen in ihren Äußerungen und Verhaltensweisen Frauen gegenüber, so dass sich noch vieles verändern muss, um von einer völligen Chancengleichheit sprechen zu können.“*

Eine weitere Befragte vergleicht ihre früheren Arbeitserfahrungen mit denen im Studium:

weibl. Primarstufe: *„Ich bin durch mein ‚Geschlecht‘ stark benachteiligt. Habe früher eine hochdotierte und prestigeträchtige (Firma in Stuttgart, über 6000,-DM /Monat) Stellung innegehabt, musste diese Stelle wegen Familie/ Kindern/ häufige Ortswechsel aufgeben. Unter meiner schlechten beruflichen Situation leide ich jetzt. Erwarte keine größere ‚Karriere‘ mehr. Fühlte mich aber auch in meiner früheren Stellung in einer reinen ‚Männerfirma‘ unterschwellig diskriminiert. Dabei handelte es sich weniger um konkrete und handfeste Diskriminierungen oder abfällige Bemerkungen, sondern um allgemein übliche Einstellungen und Gewohnheiten. Im Vergleich dazu war die Atmosphäre an der Universität ‚harmloser‘, obwohl ich dies nur aus Studentenperspektive beurteilen kann.“*

In den Interviews mit den ProfessorInnen ergab sich zum Themenbereich: „Gibt es eine typisch männliche und eine typisch weibliche Diskussionskultur?“ folgende Äußerung eines Professors: *„Ich neige schon dazu, anzunehmen, dass es hier Veränderungen gibt (...) sagen wir mal, vor 10 Jahren, dass das (die Behauptung, es gäbe eine männliche und weibliche Diskussionskultur) noch voll gepasst hätte, heute bin ich nicht mehr so sicher, ob es noch in dieser Plakativität passt, graduell ja aber sozusagen nicht als Gegensatz von zwei Welten – das mischt sich.“*

## **6.5 Exkurs: Unterschiede in den Fachkulturen**

Aufgrund der kleinen Fallzahlen in den einzelnen Fächern war es nicht möglich, anhand des vorliegenden Zahlenmaterials aussagekräftige Ergebnisse für einzelne Studienfächer oder Fachbereiche zu formulieren. Bei einer möglichen Fortsetzung der Befragung in den zukünftigen AbsolventInnenjahrgängen könnten mit einer größeren Gesamtstichprobe entsprechende Auswertungsschritte vorgenommen werden. Um trotzdem Besonderheiten in spezifischen Fachkulturen ausfindig zu machen, wurden die Rechtswissenschaften als größte AbsolventInnenengruppe exemplarisch ausgewählt, um mögliche Differenzierungen sichtbar werden zu lassen. Sie boten sich zudem als näher zu betrachtendes Fach im Hinblick auf Besonderheiten im klimatischen Umfeld an, da in diesem traditionellen männlichen Berufsfeld in den letzten Jahrzehnten deutlich mehr Frauen Einzug gehalten haben und die Geschlechterverteilung bei den Studierenden derzeit nahezu symmetrisch ist.

Um die Rechtswissenschaften mit den übrigen Fächern vergleichen zu können, wurde eine Gruppenbildung vorgenommen, die sich weitgehend an den vorhandenen Fächergruppen orientiert.

**Tabelle 58: Promotionsvorhaben und Fächergruppe**

## Promotionsvorhaben \* Fachbereich \* Geschlecht

	Fachrichtung																Gesamt	
	Naturwissenschaften				Wirtschafts- und Sozialwissenschaften				Rechtswissenschaften				Geistes- und Sprachwissenschaften				n	%
	Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht							
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	n	%				
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%					
ich werde promovieren	12	32,4%	18	40,9%	6	11,3%	7	15,9%	9	14,5%	21	41,2%	21	12,4%	18	30,5%	112	21,6%
ich bin unschlüssig	2	5,4%	8	18,2%	10	18,9%	15	34,1%	18	29,0%	17	33,3%	43	25,4%	22	37,3%	135	26,0%
ich werde nicht promovieren	22	59,5%	17	38,6%	37	69,8%	21	47,7%	32	51,6%	11	21,6%	90	53,3%	14	23,7%	244	47,0%
ich habe noch nicht darüber nachgedacht	1	2,7%	1	2,3%			1	2,3%	3	4,8%	2	3,9%	15	8,9%	5	8,5%	28	5,4%
Gesamt	37	100%	44	100,0%	53	100,0%	44	100,0%	62	100,0%	51	100%	169	100%	59	100%	519	100%

In den Naturwissenschaften ist der Anteil der Frauen (ein Drittel), die vorhaben zu promovieren, mehr als doppelt so hoch wie in den anderen Fächergruppen. In den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften ist der Wunsch, zu promovieren bei beiden Geschlechtern am geringsten ausgeprägt, wobei von Bedeutung sein könnte, dass in diesen Berufsfeldern der Dokortitel nicht unbedingt erforderlich ist, um beruflich voranzukommen. Die Geschlechterasymmetrie ist bei den Rechtswissenschaften sowie den Geistes- und Sprachwissenschaften am deutlichsten ausgeprägt. Interessanterweise sind dies Fächergruppen, in denen der Frauenanteil recht hoch ist. Während gut die Hälfte der Frauen entschieden ist, nicht zu promovieren, streben drei Viertel der Männer eine Promotion an oder sind noch unentschieden. Die Tatsache, dass Männer in den Fächern mit einem mehrheitlichen Frauenanteil eher eine Promotion anstreben, könnte darauf hindeuten, dass hier Fördermechanismen eine Rolle spielen, die Frauen weniger als Männer nutzen können.

Im folgenden werden exemplarische fachgruppenspezifische Korrelationen anhand von Tabellen abgebildet, um die AbsolventInnen der Rechtswissenschaften mit den übrigen drei Gruppen vergleichen zu können. Da von vorrangigem Interesse war, atmosphärische Unterschiede im Studien- und Förderklima zu isolieren, wurde den Aussagen zum Studiererleben besondere Aufmerksamkeit geschenkt.

**Tabelle 59: Erleben des Studiums (4 Fächergruppen)**

		Erleben * Fachrichtung * Geschlecht														Gesamt			
		Fachrichtung																	
		Naturwissenschaften				Wirtschafts- und Sozialwissenschaften				Rechtswissenschaften				Geistes- und Sprachwissenschaften					
		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht					
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich				
n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
richtiger Ort vs. fremde Welt	+2/+1 0	29 7	76,3% 18,4%	37 6	78,7% 12,8%	34 14	64,2% 26,4%	31 6	68,9% 13,3%	40 16	63,5% 25,4%	38 7	73,1% 13,5%	102 43	60,7% 25,6%	37 14	63,8% 24,1%	348 113	66,4% 21,6%
	-1/-2	2	5,3%	4	8,5%	5	9,4%	8	17,8%	7	11,1%	7	13,5%	23	13,7%	7	12,1%	63	12,0%
Gesamt		38	100%	47	100%	53	100%	45	100%	63	100%	52	100%	168	100%	58	100%	524	100%
unterstützt vs. frustriert	+2/+1 0	19 13	50,0% 34,2%	27 17	57,4% 36,2%	22 9	41,5% 17,0%	15 2	34,1% 4,5%	8 3	12,7% 4,6%	12 23	23,1% 44,2%	59 77	35,3% 46,1%	30 23	51,7% 39,7%	192 229	36,8% 43,9%
	-1/-2	6	15,8%	3	6,4%	2	4,5%	17	37,8%	18	28,6%	23	44,2%	31	18,6%	5	8,6%	101	19,3%
Gesamt		38	100%	47	100%	53	100%	44	100%	63	100%	52	100%	167	100%	58	100%	522	100%
gelassen vs. unter Druck	+2/+1 0	19 15	50,0% 39,5%	26 14	55,3% 29,8%	27 15	50,9% 28,3%	26 11	57,8% 24,4%	30 18	48,4% 29,0%	29 11	55,8% 21,2%	82 52	49,1% 31,1%	38 14	65,5% 24,1%	277 150	53,1% 28,7%
	-1/-2	4	10,5%	7	14,9%	11	20,8%	8	17,8%	14	22,6%	12	23,1%	33	19,8%	6	10,3%	95	18,2%
Gesamt		38	100%	47	100%	53	100%	45	100%	62	100%	52	100%	167	100%	58	100%	522	100%
engagiert vs. gelangweilt	+2/+1 0	30 8	78,9% 21,1%	32 11	68,1% 23,4%	30 16	55,6% 29,6%	15 22	33,3% 48,9%	21 32	33,3% 50,8%	22 22	42,3% 42,3%	88 57	52,7% 34,1%	32 23	55,2% 39,7%	270 191	51,5% 36,5%
	-1/-2	4	8,5%	8	17,0%	8	14,8%	8	17,8%	10	15,9%	8	15,4%	22	13,2%	3	5,2%	63	12,0%
Gesamt		38	100%	47	100%	54	100%	45	100%	63	100%	52	100%	167	100%	58	100%	524	100%
gut gelaunt vs. niedergeschlagen	+2/+1 0	25 12	65,8% 31,6%	33 12	70,2% 25,5%	32 16	60,4% 30,2%	30 10	66,7% 22,2%	27 26	42,9% 41,3%	28 14	54,9% 27,5%	97 52	58,1% 31,1%	39 17	67,2% 29,3%	311 159	59,6% 30,5%
	-1/-2	1	2,6%	2	4,3%	5	9,4%	5	11,1%	10	15,9%	9	17,6%	18	10,8%	2	3,4%	52	10,0%
Gesamt		38	100%	47	100%	53	100%	45	100%	63	100%	51	100%	167	100%	58	100%	522	100%
beachtet vs. nicht gesehen	+2/+1 0	19 17	50,0% 44,7%	29 15	61,7% 31,9%	31 12	58,5% 22,6%	18 16	40,0% 35,6%	19 26	30,2% 41,3%	17 17	33,3% 33,3%	72 60	42,9% 35,7%	26 25	44,8% 43,1%	231 188	44,2% 35,9%
	-1/-2	2	5,3%	3	6,4%	10	18,9%	11	24,4%	18	28,6%	17	33,3%	36	21,4%	7	12,1%	104	19,9%
Gesamt		38	100%	47	100%	53	100%	45	100%	63	100%	51	100%	168	100%	58	100%	523	100%

Erfreulich ist, dass die Mehrheit der Befragten sich auch fächerübergreifend mit ihrer Studienwahl am richtigen Ort empfanden und sich in der Bewertung eher dem positiven als dem negativen Pol zuordnen. Nahezu durchgängig fällt die Einschätzung der männlichen Befragten besser aus, auch in den von weiblichen Studierenden bevorzugten Geistes- und Sprachwissenschaften. Während sich die Hälfte der Absolventen während ihres Studiums in diesem Bereich unterstützt gefühlt hat, gab dies lediglich ein Drittel der Frauen an. Auch bei der Gegenüberstellung ‚gelassen‘ versus ‚unter Druck‘ im Hinblick auf das Erleben des Studiums, kreuzten sehr viel mehr Frauen den negativen Pol an.

Fächerübergreifend empfanden sich die Frauen in den Naturwissenschaften sowie den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften engagierter als Männer. Zusätzlich fühlen sie sich in den

Wirtschafts- und Sozialwissenschaften eher beachtet als die Absolventen. In allen anderen Erlebensbereichen schneidet die Bewertung der Frauen schlechter ab. Obwohl die Mehrheit der AbsolventInnen der Rechtswissenschaften sich mit ihrem Studium am richtigen Ort fühlen, haben sich lediglich 13 Prozent der Frauen und 23 Prozent der Männer unterstützt gefühlt. In den Naturwissenschaften liegt hier der Anteil der Frauen bei 50 Prozent und der der Männer bei 57 Prozent.

Die Rechtswissenschaften schneiden im Fächervergleich am ungünstigsten ab, wenn nach einem motivationsfördernden Klima im Kontakt mit den Lehrenden gefragt wird (vgl. Tabelle 60 auf der folgenden Seite). Die Befragten beiderlei Geschlechts fühlen sich am häufigsten „unfähig“, „entmutigt“ und am seltensten „motiviert“ und „anerkannt“. Frauen fühlen sich zusätzlich häufiger als Männer „orientierungslos“ und „überfordert“.

Die positivste Bewertung der Männer findet sich interessanterweise in den eher von weiblichen Studierenden bevorzugten Geistes- und Sprachwissenschaften, während Frauen sich in ihrer Einschätzung weniger eindeutig zuordnen. So scheinen sie sich im Kontakt mit Lehrenden in den Naturwissenschaften zwar am häufigsten motiviert gefühlt zu haben; ebenso viele Frauen benennen in diesem Fächersegment jedoch auch erlebte Verunsicherungen.

**Tabelle 60: Erleben im Kontakt mit Lehrenden (4 Fächergruppen)**

**Atmosphäre mit den Lehrenden \* Fachrichtung \* Geschlecht**

		Fachrichtung																Gesamt	
		Naturwissenschaften				Wirtschafts- und Sozialwissenschaften				Rechtswissenschaften				Geistes- und Sprachwissenschaften				N	Spalten
		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		weiblich		männlich		weiblich		männlich			
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich		
		N	Spalten	N	Spalten	N	Spalten	N	Spalten	N	Spalten	N	Spalten	N	Spalten	N	Spalten		
Atmosphäre mit Lehrpersonen	anerkannt	15	39,5	19	40,4	14	27,5	17	39,5	9	15,0	9	18,0	65	38,9	31	55,4	179	35,0
	gelähmt	2	5,3	5	10,6	4	7,8	2	4,7	6	10,0	6	12,0	15	9,0	6	10,7	46	9,0
	inspiriert	11	28,9	8	17,0	10	19,6	8	18,6	6	10,0	8	16,0	36	21,6	10	17,9	97	18,9
	verunsichert	17	44,7	16	34,0	23	45,1	9	20,9	27	45,0	22	44,0	72	43,1	15	26,8	201	39,3
	gut	8	21,1	11	23,4	4	7,8	7	16,3	5	8,3	6	12,0	24	14,4	8	14,3	73	14,3
	orientierungslos	1	2,6	2	4,3	6	11,8	5	11,6	15	25,0	5	10,0	18	10,8	9	16,1	61	11,9
	energiegeladen	3	7,9	2	4,3	3	5,9	3	7,0	2	3,3	1	2,0	10	6,0	5	8,9	29	5,7
	überfordert	2	5,3	4	8,5	5	9,8	3	7,0	11	18,3	3	6,0	19	11,4	5	8,9	52	10,2
	motiviert	17	44,7	16	34,0	20	39,2	12	27,9	12	20,0	13	26,0	65	38,9	21	37,5	176	34,4
	gestresst	7	18,4	8	17,0	9	17,6	8	18,6	10	16,7	6	12,0	34	20,4	7	12,4	89	17,4
	bestätigt	11	28,9	11	23,4	14	27,5	10	22,3	5	8,3	10	20,0	60	35,9	9	16,1	130	25,4
	entmutigt	3	7,9	3	6,4	11	21,6	4	9,3	13	21,7	15	30,0	24	14,4	6	10,7	79	15,4
	gelassen	9	23,7	14	29,8	5	9,8	10	23,3	11	18,3	9	18,0	32	19,2	9	16,1	99	19,3
	unfähig	3	7,9	6	12,8	4	7,8	3	7,0	11	18,3	9	18,0	19	11,4	8	14,3	63	12,3
	kompetent	7	18,4	7	14,9	7	13,7	7	16,3	2	3,3	3	6,0	44	26,3	15	26,8	92	18,0
Gesamt		38	305,2	47	280,8	51	272,5	43	250,3	60	241,5	50	250,0	164	321,7	56	292,9	512	286,5

**Tabelle 61: Betreuungsqualität (4 Fachgruppen)**

		Fachrichtung														Gesamt			
		Naturwissenschaften				Wirtschafts- und Sozialwissenschaften				Rechtswissenschaften				Geistes- und Sprachwissenschaften				n	%
		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht							
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	n	%				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
Zeit für Fragen	war vorh. gab es nicht	25	67,6%	37	82,2%	31	63,3%	33	75,0%	13	21,7%	21	42,0%	100	64,1%	40	72,7%	300	60 5%
		12	32,4%	8	17,8%	18	36,7%	11	25,0%	47	78,3%	29	58,0%	56	35,9%	15	27,3%	196	39 5%
	Gesamt	37	100%	45	100%	49	100%	44	100%	60	100%	50	100%	156	100%	55	100%	496	100%
abweichende Meinungen erwünscht	war vorh. gab es nicht	17	50,0%	27	65,9%	22	48,9%	29	67,4%	42	71,2%	38	80,9%	107	69,0%	40	74,1%	322	67 4%
		17	50,0%	14	34,1%	23	51,1%	14	32,6%	17	28,8%	9	19,1%	48	31,0%	14	25,9%	156	32 6%
	Gesamt	34	100%	41	100%	45	100%	43	100%	59	100%	47	100%	155	100%	54	100%	478	100%
Hinweise, wie Berufsaussichten zu verbessern	war vorh. gab es nicht	7	18,9%	10	24,4%	12	23,1%	8	18,6%	22	35,5%	21	43,8%	28	17,5%	14	24,6%	122	24 4%
		30	81,1%	31	75,6%	40	76,9%	35	81,4%	40	64,5%	27	56,3%	132	82,5%	43	75,4%	378	75 6%
	Gesamt	37	100%	41	100%	52	100%	43	100%	62	100%	48	100%	160	100%	57	100%	500	100%
Wichtiges rasch klären können	war vorh. gab es nicht	26	74,3%	27	62,8%	15	32,6%	28	63,6%	21	34,4%	29	61,7%	55	35,0%	25	48,1%	226	46 6%
		9	25,7%	16	37,2%	31	67,4%	16	36,4%	40	65,6%	18	38,3%	102	65,0%	27	51,9%	259	53 4%
	Gesamt	35	100%	43	100%	46	100%	44	100%	61	100%	47	100%	157	100%	52	100%	485	100%
Rückmeldungen zu meinen Arbeiten	war vorh. gab es nicht	17	48,6%	34	79,1%	28	56,0%	30	68,2%	26	42,6%	25	51,0%	118	73,3%	43	76,8%	321	64 3%
		18	51,4%	9	20,9%	22	44,0%	14	31,8%	35	57,4%	24	49,0%	43	26,7%	13	23,2%	178	35 7%
	Gesamt	35	100%	43	100%	50	100%	44	100%	61	100%	49	100%	161	100%	56	100%	499	100%
Unterstützung bei der Strukturierung von Arbeiten	war vorh. gab es nicht	27	77,1%	33	71,7%	39	72,2%	31	73,8%	18	30,0%	10	21,3%	108	68,8%	40	67,8%	306	61 2%
		8	22,9%	13	28,3%	15	27,8%	11	26,2%	42	70,0%	37	78,7%	49	31,2%	19	32,2%	194	38 8%
	Gesamt	35	100%	46	100%	54	100%	42	100%	60	100%	47	100%	157	100%	59	100%	500	100%
Gefühl, keine Nummer zu sein	war vorh. gab es nicht	25	69,4%	37	86,0%	27	57,4%	24	57,1%	6	10,2%	8	18,6%	86	58,5%	34	68,0%	247	52 9%
		11	30,6%	6	14,0%	20	42,6%	18	42,9%	53	89,8%	35	81,4%	61	41,5%	16	32,0%	220	47 1%
	Gesamt	36	100%	43	100%	47	100%	42	100%	59	100%	43	100%	147	100%	50	100%	467	100%
Ermutigung, an meine Fähigkeiten zu glauben	war vorh. gab es nicht	13	38,2%	18	43,9%	8	17,0%	11	26,8%	1	1,7%	11	23,4%	57	39,9%	21	38,9%	140	30 0%
		21	61,8%	23	56,1%	39	83,0%	30	73,2%	58	98,3%	36	76,6%	86	60,1%	33	61,1%	326	70 0%
	Gesamt	34	100%	41	100%	47	100%	41	100%	59	100%	47	100%	143	100%	54	100%	466	100%
klare Vorgaben	war vorh. gab es nicht	14	38,9%	18	40,9%	26	55,3%	18	46,2%	34	56,7%	25	52,1%	49	33,1%	15	29,4%	199	42 1%
		22	61,1%	26	59,1%	21	44,7%	21	53,8%	26	43,3%	23	47,9%	99	66,9%	36	70,6%	274	57 9%
	Gesamt	36	100%	44	100%	47	100%	39	100%	60	100%	48	100%	148	100%	51	100%	473	100%
Unterstützung von Eigeninitiative	war vorh. gab es nicht	18	52,9%	28	63,6%	18	38,3%	20	45,5%	13	22,8%	11	22,0%	74	51,0%	34	63,0%	216	45 5%
		16	47,1%	16	36,4%	29	61,7%	24	54,5%	44	77,2%	39	78,0%	71	49,0%	20	37,0%	259	54 5%
	Gesamt	34	100%	44	100%	47	100%	44	100%	57	100%	50	100%	145	100%	54	100%	475	100%
Unterstützung bei wiss. Laufbahn	war vorh. gab es nicht	16	47,1%	25	58,1%	20	40,8%	16	40,0%	17	30,4%	15	36,6%	46	30,9%	24	45,3%	179	38 5%
		18	52,9%	18	41,9%	29	59,2%	24	60,0%	39	69,6%	26	63,4%	103	69,1%	29	54,7%	286	61 5%
	Gesamt	34	100%	43	100%	49	100%	40	100%	56	100%	41	100%	149	100%	53	100%	465	100%

Auch in der Betreuungsqualität schneiden die Rechtswissenschaften in der Bewertung am

ungünstigsten ab. In diesem Fach gaben nahezu doppelt so viele Absolventen wie Absolventinnen an, dass im Kontakt mit Lehrenden Wichtiges rasch geklärt werden konnte. Lediglich eine der antwortenden 59 Absolventinnen der Rechtswissenschaft fühlte sich bestätigt, an ihre Fähigkeiten zu glauben (im Vergleich zu einem Viertel der antwortenden Männer).

Insbesondere in der konkreten Unterstützung (Rückmeldung zu Arbeiten, Unterstützung bei der Strukturierung von Arbeiten, Eigeninitiative) erhalten die Rechtswissenschaften die schlechteste Bewertung. Besonders deutliche Unterschiede im Fächervergleich zeigen sich beispielsweise in dem Empfinden „keine Nummer zu sein“. Lediglich zehn Prozent der Absolventinnen und 19 Prozent der Absolventen der Rechtswissenschaften hatten dieses Gefühl, im Vergleich zu 70 Prozent der Frauen und 86 Prozent der Männer aus den Naturwissenschaften. Der einzige Verhaltensbereich, in dem die Rechtswissenschaften sich positiv von anderen Fächergruppen abheben, sind die häufigeren Hinweise, wie die Berufsaussichten verbessert werden können.

In der Fächergruppe der Naturwissenschaften gaben beide Geschlechter am häufigsten, jedoch mit Männer als Frauen, an, in der wissenschaftlichen Laufbahn unterstützt worden zu sein. Die Ermutigung, an die eigenen Fähigkeiten zu glauben, war in den Naturwissenschaften sowie den Geistes- und Sprachwissenschaften am höchsten ausgeprägt.

**Tabelle 62: Studienabbruchgedanken (4 Fachgruppen)**

		Abbruchgedanken * Fachrichtung * Geschlecht												Gesamt					
		Fachrichtung																	
		Naturwissenschaften				Wirtschafts- und Sozialwissenschaften				Rechtswissenschaften						Geistes- und Sprachwissenschaften			
		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht		Geschlecht				Geschlecht			
		weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich	n	%				
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%				
Studienabbruch	ja, einmal	11	28,9%	10	21,3%	22	40,7%	6	13,3%	16	25,4%	4	7,7%	45	26,6%	15	25,4%	129	24,5%
	ja, mehrfach	3	7,9%	9	19,1%	9	16,7%	11	24,4%	19	30,2%	9	17,3%	40	23,7%	13	22,0%	113	21,4%
	nein	24	63,2%	28	59,6%	23	42,6%	28	62,2%	28	44,4%	39	75,0%	84	49,7%	31	52,5%	285	54,1%
Gesamt		38	100%	47	100%	54	100%	45	100%	63	100%	52	100%	169	100%	59	100%	527	100%

Das demotivierende Studienklima, wie es in den Antworten der AbsolventInnen der Rechtswissenschaften zu Tage tritt, führte bei den Frauen in diesem Fach auch häufiger zu Abbruchgedanken. Bei ihren männlichen Kommilitonen dagegen erzeugte die ebenfalls häufig geäußerte Kritik nicht im gleichen Maße Abbruchüberlegungen. Von allen Fächergruppen dachten die Absolventen der Rechtswissenschaft am seltensten an einen solchen Schritt. Bei den Frauen sind es die Absolventinnen aus den Naturwissenschaften, die das Studium vergleichsweise selten in Frage gestellt haben.

Die durchgängig größere Unzufriedenheit der AbsolventInnen in den Rechtswissenschaften mit den Studienbedingungen zeigte sich auch in den zahlreichen schriftlichen Kommentaren im Anhang des Fragebogens. Die folgenden beiden Kommentare verdeutlichen exemplarisch die genannten Kritikpunkte.

männl. Rechtswissenschaft: *„Die 100%ige Anonymität wirkt völlig demotivierend und reduziert die Möglichkeiten, sich im Studium zu entwickeln, auf ein Minimum. Mit der Masse der Studenten ‚steht und fällt‘ jede (der) Reformbemühungen. Wir leisten es uns, eine Masse auf niedrigem Niveau auszubilden, die niemand braucht. Gleichzeitig wird durch diese Masse jenen Studenten, die bereit sind, engagiert, schnell und effizient zu studieren, eine Vielzahl an Entwicklungsmöglichkeiten genommen. Ich persönlich fühle mich in dieser Hinsicht betroffen.“*

weibl. Rechtswissenschaft: *„Literatur in den Bibliotheken ist oftmals beschädigt oder unvollständig vorhanden.“*

*Professoren kümmern sich nicht um die Studierenden. Trotz Sprechstunden, wird die Betreuung oftmals den Assistenten überlassen. Schlechte Vorbereitung auf die Prüfungen. In den*

*Vorlesungen wird nur unzureichender Prüfungsstoff vermittelt. Im Fachbereich Jura lernen viele Studenten erst in den privaten Repetitorien, worauf es in den Prüfungen ankommt. Es fehlen strukturierte Vorlesungen, die es ermöglichen die Systematik des Stoffes zu erfassen. Weiter fehlt während des Studiums der Praxisbezug. Selbst ein sechswöchiges Praktikum kann hier nicht ausreichende Einblicke gewähren. Ferner fehlen Zwischenprüfungen, die es den Studierenden ermöglichen, zu erkennen, inwieweit er sein Pensum beherrscht. Weiter ist es unerheblich, mit welchen Noten die Scheine im Universitätsalltag bestanden wurden, da diese nicht für die Examensprüfung relevant sind.*

*Die Uni-Noten stimmen auch in 85% nicht mit den Leistungen im Examen überein. Der Großteil schließt das Studium im Verhältnis zu den Uni-Noten schlechter ab, was meines Erachtens an der unzureichenden Vermittlung von Prüfungsstoff liegt. Selbst in einem einjährigen Repetitorium kann nicht aufgeholt werden, was in sechs bis sieben Semestern ‚verschludert‘ wurde. Außerdem wäre es wünschenswert, noch AG’s für die höheren Semester anzubieten, damit examensrelevante Themen und Klausuren in einer Art Kleingruppenrepetitorium durchgesprochen werden können.“*

Auch bezüglich des Geschlechterverhältnisses äußerte sich diese Befragtengruppe besonders kritisch. In zuvor traditionell männlich besetzten Arbeitsfeldern wird die zunehmende Präsenz von Frauen zwar akzeptiert, jedoch mit dem auf „Gerechtigkeit“ ausgerichteten juristischen Blickwinkel geleugnet, dass auch „in den eigenen Reihen“ andere als objektive „Tatbestände“ bei Entscheidungen von Bedeutung sind. Folgender Kommentar verdeutlicht, dass mit dieser Sichtweise noch vorhandenen Benachteiligungen als nicht existent erscheinen:

männl. Rechtswissenschaft: *„Wie wäre es mit einem Fragebogen, der in Bezug auf Frauen neutrale Fragen stellt? Das hier ist voreingenommen und diskriminiert Männer! Gleichheit ist Gleichheit, keine Vorzüge für ein Geschlecht!“*

## 7 Konsequenzen und Empfehlungen an die Hochschulpolitik

„Die Universität als Ausbildungsanstalt bereitet seit (fast) 100 Jahren Frauen in wachsendem Maße auf Karrieren im akademischen Berufssystem vor; nur sie selber hat sich in dieser Zeit offenbar erfolgreich gegen weibliche Mitarbeiter immunisiert.“ (Frevert, 1997;105)

„Förderlich für eine integrative Strategie wäre die Etablierung von Aufmerksamkeitsstrukturen für die Geschlechterthematik, die Akzeptanz frauenzentrierter Uminterpretation gängiger Deutungsmuster, die Schaffung wertschätzender Kontexte gegen kulturell vorherrschende Muster der Abwertung.“ (Müller,1999)

- **Frauen benötigen eine gezielte Ansprache und Promotionsermutigung**

Frauen, die eine Promotion und wissenschaftlichen Karriere streben, stellen immer noch keine Selbstverständlichkeit dar. Sie sind deshalb mehr als Männer auf deutliche Signale angewiesen, dass ihnen dieser Karriereschritt zugetraut wird und eine entsprechende Förderung möglich ist. Hier sind die Lehrenden aufgefordert, begabte Frauen auf Promotionsmöglichkeiten hinzuweisen und ihnen bei den notwendigen Schritten Unterstützung zuzusichern. Gleichberechtigung der Geschlechter bedeutet in diesem Zusammenhang eine gezielte und ermunternde Ansprache und Förderung von Frauen, da sie es weniger selbstverständlich als Männer ansehen, im Hochschulgeschehen willkommen zu sein. Lehrenden ist zumeist nicht bewusst, dass hier geschlechtsspezifische Unterschiede in der Selbsteinschätzung und Fremdwahrnehmung existieren. Wenn eine Studierende auf Promotionsangebote skeptisch reagiert, wird dies daher von den Lehrenden häufig vorschnell als Desinteresse gewertet, ohne ausreichend zu eruiieren, wodurch die Zurückhaltung begründet ist.

- **Studienbegleitende Angebote zur Berufs- und Karriereplanung**

Angesichts der Geschlechterdifferenzen gilt es Studentinnen bereits zu Beginn des Hauptstudiums über Promotionsmöglichkeiten zu informieren, sie in der Karriereplanung zu beraten und zu unterstützen. Denkbar sind hier sowohl allgemeine als auch fachspezifische Informationsveranstaltungen und Seminare, in denen Frauen differenziert über die möglichen Weiterqualifizierungen an der Hochschule aufgeklärt werden, in denen sie Barrieren ab- und hilfreiche Netzwerke aufbauen können. Neben der Information dürfen deshalb psychologische Aspekte in der Selbstwahrnehmung der Studierenden von Seiten der VeranstalterInnen nicht vernachlässigt werden: Studien- und promotionsbegleitende Angebote zur Stärkung der eigenen Durchsetzungskraft und zu rhetorischen Fähigkeiten (insbesondere mit Einbeziehung von hochschulspezifischen Kommunikationsstilen) könnten von daher sinnvolle Maßnahmen sein. Erfahrungen aus anderen Projekten zur asymmetrischen Geschlechterkultur zeigen jedoch, dass spezielle Angebote für Frauen nicht selten ungewollt den Eindruck erzeugen, Frauen seien ‚defizitäre Wesen‘, die gesonderte ‚Nachhilfe‘ erhalten müssten. Hier ist es wichtig, angemessene Seminarconzepte zu entwerfen, die an den Kompetenzen der Frauen anknüpfen und als Qualifizierungsschritte eine sinnvolle Nutzung versprechen.

- **Promotionsangebote sollten in ein Gesamtförderungskonzept eingebunden sein**

Die Erfahrung mit Promotionsstipendien hat gezeigt, dass die oftmals zu geringe Einbindung in den Hochschulbetrieb den Aufbau notwendiger Kontakte verhindert und letztlich eine Isolation fördert, die eine weitere wissenschaftliche Karriere behindern kann. Alle Untersuchungen in diesem Kontext zeigen, dass promovierende Frauen sehr viel häufiger als Männer über Stipendien finanziert werden. Promotionsstellen lassen demgegenüber gelegentlich zuwenig Freiraum, um tatsächlich die Arbeit am eigentlichen Promotionsvorhaben voranzutreiben. Da Frauen zudem aufgrund von Sozialisationsunterschieden ungeübter sind, ihre Karriere strategisch zu planen, d.h. entsprechende Karriereschritte aktiv anzustreben, sind konkrete Hinweise und Unterstützungsmöglichkeiten seitens der betreuenden ProfessorInnen erforderlich (z.B. Einführung in Fachkreise, Angebote von Möglichkeiten für Veröffentlichungen). Graduiertenkollegs haben in dieser Hinsicht erste wichtige Meilensteine gesetzt und gerade Frauen

vermitteln können, wie wichtig es ist, sich neben der Promotion im jeweiligen fachlichen Kontext bekannt zu machen und karriereförderliche Netzwerke zu knüpfen.

Hauptsächlich geht es u.E. jedoch darum, männliche und weibliche Lehrende für die vorhandenen Asymmetrien im Förderverhalten zu sensibilisieren. Leider werden männliche Studierende deutlich bevorzugt in die notwendigen Qualifizierungsprozesse eingebunden. Sie gelten sehr viel schneller als ‚vielversprechend‘ und bekommen – wie auch diese Untersuchung zeigt – rascher das Angebot, an einer Fachtagung teilzunehmen oder sich an einer Veröffentlichung zu beteiligen.

- **dem ‚Negativimage‘ der Promotionsphase sollte durch attraktive Anreize entgegenwirkt werden**

Frauen werden im Vergleich zu Männern mit erschwerten Bedingungen konfrontiert, wenn sie sich im Hochschulbereich etablieren möchten. Während insbesondere eine Familiengründung bei Männern weitgehend unabhängig vom beruflichen Werdegang im Hochschulbereich realisierbar scheint, sehen sich Frauen dem Dilemma ausgesetzt, sich zwischen wissenschaftlicher Karriere und möglicher Familiengründung entscheiden zu müssen. Bisherige Qualifizierungsmodelle im Hochschulbereich orientieren sich am vermeintlich jederzeit verfügbaren (männlichen) Nachwuchswissenschaftler, der sämtliche privaten Belange der Karriere ‚opfert‘ und selbst nachts seine Versuchsreihen zu betreuen bereit ist oder wissenschaftlichen Forschungsaufgaben nachgehen kann. Diese traditionelle Vorstellung wird immer wieder reproduziert und aufrecht erhalten, so dass es Frauen mit Kinderwunsch als schwierig oder gar unmöglich scheint, den gestellten Anforderungen gerecht zu werden. Hier gilt es zu entmythologisieren und bereits gelebte Modelle bewusst zu machen und andere praktikable Lebensentwürfe zuzulassen. Allerdings sollte auch dabei – ähnlich wie bei den studienbegleitenden Angeboten – der Eindruck vermieden werden, ausschließlich Frauen benötigten an der Hochschule einen familienfreundlichen ‚Schonraum‘. Die sog. ‚Kontakt-‘ oder ‚Wiedereinstiegsstipendien‘, die bisher aus unterschiedlichen Gründen<sup>52</sup> von Frauen erst zögerlich oder nur manchmal abgerufen werden, sind von ihrer Konzeption zumeist geschlechtsneutral gemeint. Sie gelten somit ebenfalls für Männer, die familiäre Verantwortung zu übernehmen bereit sind. Eine weitere Möglichkeit attraktive Anreize zu schaffen, liegt in der Bereitstellung von Qualifikationsstellen, die auch – bei bereits vorhandenen Familienverpflichtungen – in Teilzeit wahrgenommen werden können. Die universitäre Nachwuchsförderung nimmt bisher kaum Rücksicht auf die Lebenssituation von Frauen (aber auch von Männern), bei denen wichtige Qualifizierungsschritte im Wissenschaftsbereich mit der Familiengründungsphase oder anderen privaten Verpflichtungen wie die Pflege von Angehörigen zusammenfallen können.

Doch auch unabhängig vom Kinderwunsch deuten die Aussagen in unserer Befragung darauf hin, dass Frauen eher als Männer den Eindruck haben, mit einer Promotion eine entbehrungsreiche, eher qualvolle Lebensphase vor sich zu haben. Hinzu tritt bei ihnen die Überlegung, ob die Mühe und der Einsatz sich tatsächlich lohnen wird, da die damit im späteren Berufsleben erreichbaren Leitungspositionen offenbar ohnehin den Männern vorbehalten bleiben. Auch die Hochschulen tragen leider durch die äußerst zögernd einsetzende Berufung von Frauen auf Lehrstühle aktiv zu dieser Demotivierung bei. Der Eindruck, wissenschaftliches Arbeiten sei mit anderen Interessen grundsätzlich nicht zu vereinbaren, verstellt den Blick darauf, dass eine Professur im Vergleich zu vielen der gut dotierten Positionen in der Privatwirtschaft nahezu ideale Möglichkeiten bietet, die Verbindung von Beruf und Familie zu realisieren. Es hat den Anschein, dass die Immunisierung gegen weibliche Mitarbeiter immer noch aktiv von den Professoren gewollt und beabsichtigt ist, da bislang kaum eine der Aktio-

---

<sup>52</sup> Da verhindert eine Altersbegrenzung die Inanspruchnahme eines Stipendiums, oder die Festlegung auf bestimmte Fristen macht den Abruf möglicher finanzieller Hilfestellungen für Frauen mit Familie unmöglich.

nen politischerseits wirklich erfolgreich war. Aktionen, die die Attraktivität des Professorinnenberufs betonen und Wege aufzeigen, wie es für Frauen möglich ist, einen der attraktiven Arbeitsplätze im Wissenschaftsbetrieb zu erreichen; mit anderen Worten: Aktionen, die wirkungsvolle Netzwerkpolitik für Frauen betreiben.

### • **Thematisierung von Asymmetrien im Geschlechterkontext**

Die formale Gleichstellung der Geschlechter und die auch im Hochschulbereich aktivierten Frauenfördermaßnahmen erwecken den Eindruck, dass die Chancengleichheit bereits erreicht sei. Nicht selten wird sogar angenommen, dass Frauen aufgrund von Gleichstellungsgesetzen bessere Chancen hätten, sich an der Hochschule zu etablieren als Männer. Zu wenig ist bekannt, wie das individuelle Erleben und noch vorhandene Bewertungsunterschiede zur weiteren Asymmetrie zwischen den Geschlechtern beitragen, die in der Folge Frauen eher ungünstigere Einstiegsvoraussetzungen in eine wissenschaftliche Laufbahn bieten. Im Umgang mit Studierenden wird zu wenig berücksichtigt, dass Frauen aufgrund ihrer nach wie vor geringen Präsenz in hochrangigen beruflichen Positionen an der Universität oder in anderen wissenschaftlichen Instituten ihre Aufstiegschancen entsprechend pessimistischer einschätzen als Männer und ihnen zugleich mit einem kritischeren Blick begegnet wird, wenn sie in diese Bereiche vordringen. Frauen, die promovieren, stehen häufiger als Männer unter einem hohen Beweisdruck, der durch ihre eigenen Ansprüche noch verstärkt wird.

Im Umgang mit Studierenden ist es von daher wichtig, sich als Lehrende/r und Betreuende/r eigener Denkgewohnheiten bewusst zu werden, mit denen Männer unbewusst eher gefördert werden als Frauen. Nur so ist es möglich, Veränderungen einzuleiten, Veränderungen, von denen die Hochschulangehörigen –überwiegend die Professoren – persönlich überzeugt sein müssten, dass sie die Qualität einer Hochschule spürbar verbessern werden<sup>53</sup>. Die Untersuchungsergebnisse bestätigen vorhandene Asymmetrien, die dazu führen, dass Frauen sich seltener als Männer ermutigt und darüber informiert fühlen, wie sie ihre Karrierechancen in der Wissenschaft nutzen und verbessern können. Offene Seminarangebote für bereits ‚gender‘-bewusste Lehrende, aber auch die wiederholte und phantasievoll variierte, möglicherweise auch eine humorvolle Thematisierung von Geschlechterasymmetrien bei den zahlreichen Treffen der Lehrenden einer Hochschule, sowie bei den entscheidenden, eher informellen Besprechungen könnten in diesem Bereich sinnvolle Maßnahmen sein.

### • **Bearbeitung von Forschungslücken**

Empfohlen wird die Weiterführung der AbsolventInnenbefragung unter Einbeziehung einer größeren Stichprobe (die AbsolventInnen der Jahre 2000 und 2001), da hierdurch weitere wichtige Hinweise und Erkenntnisse gewonnen werden können, die derzeit aufgrund der kleinen Fallzahlen in einzelnen Fächern eher hypothetisch bleiben mussten.

Weitere Anregungen für Projekte könnten sein:

- Qualitative Befragung von Studierenden zu ‚Vorstellungen‘, die mit einem Promotionsvorhaben verbunden werden
- Qualitative und quantitative Erhebung über Langzeitstudierende – oder/und Langzeitpromovierende und AbbrecherInnen
- Geschlechterasymmetrien im Erleben während einer Promotion (z.B. bezogen auf die individuelle Belastung)

---

<sup>53</sup> Frevert meint dazu: Die „Universitäten (...) gelten (...) immer noch als Anstalten, (...) die gewissermaßen Vorbild- und Modellfunktionen ausüben, in denen Problemlösungsversuche entwickelt und ausprobiert werden. Übertragen auf das Gebiet der Geschlechterverhältnisse, hat die Universität diese Erwartungen bislang nicht nur nicht erfüllt; sie hinkt hier vielmehr der allgemeinen Entwicklung geradezu peinlich langsam hinterher“ (Frevert., 1997, 108)



## 8 Literatur

- Abele, Andrea (1994): Karriereorientierungen angehender Akademikerinnen und Akademiker, Bielefeld.
- Abele-Brehm, Andrea (1999): Mit der Universität als Arbeitsplatz zufrieden : Ergebnisse einer Studie an der Universität Erlangen-Nürnberg. In: *Forschung und Lehre*. - 12 (1999), S. 646-647.
- Aisenberg, Nadya/Harrington, Mona (1988): *Women of academe: outsiders in the sacred grove*, Amherst.
- Allmendinger, Jutta u.a. (1996): *Berufliche Werdegänge von Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft: Ausgangslage und Veränderungspotential*. Ein zusammenfassender Projektbericht, München.
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (1977): *Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit*, Frankfurt.
- Bochow, Michael/Joas, Hans (1987): *Wissenschaft und Karriere. Der berufliche Vergleich des akademischen Mittelbaus*, Frankfurt/M. [u.a.].
- Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie: *Grund- und Strukturdaten 1993/94 bis 1997/98*, Bonn.
- Busch, Philipp (1999): *Und nach dem Studium? Ergebnisse einer Befragung von Absolventinnen und Absolventen der Studienjahre 1994/95 bis 1996/97 an der Universität Rostock*, (Philipp Busch, Autor – Dr. Sabine Teichmann – Projektleitung).
- Bußmann, Hadumod (Hg.) (1996): *Peinlich berührt: sexuelle Belästigung von Frauen an Hochschulen*, München.
- Dupuis, Monique (Hg.) (1996): *Sexualität, Macht, Organisationen : sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz und an der Hochschule*, Chur.
- Eggers, Susanne (1994): *Von Antrag... zu Antrag. Zur Situation von Promotionsstipendiatinnen an der Freien Universität Berlin*, in: Färber, Christine (Hg.): *Studentinnen und Wissenschaftlerinnen an der Universität*, Berlin, S. 117-133.
- Enders, Jürgen (1997): *Hochschulen im Umbruch – Chancen für Frauen*, Bonn.
- Engler, Steffani (1993): *Fachkultur, Geschlecht und soziale Reproduktion: eine Untersuchung über Studentinnen und Studenten der Erziehungswissenschaft, Rechtswissenschaft, Elektrotechnik und des Maschinenbaus*, Weinheim.
- Erler, Gisela u.a. (1988): *Kind? Beruf? Oder beides? Eine repräsentative Studie über die Lebenssituation und Lebensplanung junger Paare zwischen 18 und 33 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag der Zeitschrift Brigitte*, München/Hamburg.
- Frevort Ute (1997): *Eine Universität – zwei Geschlechter*. In: Hein Hoebink (Hg.) *Perspektiven für die Universität 2000 – Reformbestrebungen der Hochschulen um mehr Effizienz*, Berlin.
- Geenen, Elke M. (1993): *Brüche und Kontinuitäten in den Biographien von Wissenschaftlerinnen*, in: Pasero, Ursula; Braun, Friederike. (Hg.): *Frauenforschung in universitären Disziplinen*, Opladen.
- dies. (1994): *Blockierte Karrieren. Frauen in der Hochschule*, Opladen.
- Großmaß, Ruth (1997): *Und plötzlich konnte ich nicht mehr weg: Sexuelle Übergriffe an der Hochschule*, in: *Neue Impulse. Wissenschaftliche Beiträge und Mitteilungen der Gesellschaft deutscher Akademikerinnen e.V.* 3/97, S. 10-17.
- Hagemann-White, Carol (1984): *Sozialisation: weiblich – männlich?*, Opladen.
- Hasenjürgen, Brigitte (1996): *Soziale Macht im Wissenschaftsspiel: SozialwissenschaftlerInnen und Frauenforscherinnen an der Hochschule*, Münster.

- Kneesch, Marion/Rinne, Karin (1995): Die Alma Mater schreckt ihre Töchter ab. Ergebnisse einer Umfrage unter ExamenskandidatInnen der Jahrgänge 1989-1992 am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt/M.
- Koch, Patricia M. (1994): Doktorandinnen. Der Wille zur wissenschaftlichen Anerkennung, Münster.
- Kracke, Bärbel/Englich, Birte (1996): Vorbereitung auf die Professur? Erfahrungen von studentischen Hilfskräften am Arbeitsplatz Universität, In: dies. (Hg.): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Heidelberg, S.47-72.
- Kracke, Bärbel/Wild, Elke (Hg.) (1996): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Heidelberg.
- Krais, Beate/Krumpeter, Tanja (1997):Wissenschaftskultur und weibliche Karrieren – Berufliche Werdegänge von Wissenschaftlerinnen in Max-Planck-Instituten, In: MPG-Spiegel 3/97 – S.31-36.
- Küllchen, Hildegard (1997): Zwischen Bildungserfolg und Karriereskepsis - Zur Berufsfindung junger Frauen mit mathematisch-naturwissenschaftlichen Interessen. Bielefeld.
- Landesamt für Datenverarbeitung und Statistik NRW: Statistisches Jahrbuch Nordrhein-Westfalen 1993 bis 1997, Düsseldorf.
- Menne, Ferdinand W (1987): „Männliche Wissenschaft“ und „Frauenforschung“. Zum Geschlechterverhältnis in Verständnis und Organisation von Wissenschaft, In: Gruppendynamik 3/1987, S. 239-250.
- Metz-Göckel, Sigrid (1992): Beobachtungen über Privates und Öffentliches in professionellen Institutionen. In: Wetterer, Angelika (Hg.) Profession und Geschlecht, Frankfurt/ NewYork, S. 277-284.
- Dies (1997): Geschlecht in der Hochschulforschung und im Hochschulalltag. Unerwünschte und gewollte Unterschiede, in: Metz-Göckel, Sigrid/Steck, Felicitas (Hg.): Frauenuniversitäten, Initiativen und Reformprojekte im internationalen Vergleich, Opladen, S. 17-40.
- Mohr, Wilma (1987): Frauen in der Wissenschaft. Ein Bericht zur sozialen Lage von Studentinnen und Wissenschaftlerinnen im Hochschulbereich, Freiburg.
- Müller, Ursula (1996): Evaluierung der „Grundsätze zur Frauenförderung an Hochschulen des Landes Nordrhein-Westfalen“, Bielefeld (Projektantrag).
- dies (1999) mit Monika Holzbecher; Barbara Krischer; Bärbel Meschkutat, Asymmetrische Geschlechterkultur an der Hochschule und Frauenförderung als Prozess, Abschlussbericht Universität Bielefeld.
- Newsletter (1997): Nachrichten und Kommentare aus Wissenschaft und Forschung in NRW.
- Noller, Monika (1999): Untersuchung der Situation von Promovendinnen und Promovenden in den Naturwissenschaften an der Universität Bielefeld, Bielefeld.
- Onnen-Isemann, Corinna/Oßwald, Ursula (1991): Aufstiegsbarrieren für Frauen im Universitätsbereich, Bonn .
- Plöger, Lydia (1998): Gleichstellungspolitik im Wissenschaftsbetrieb, in: Plöger, Lydia/Riegraf, Birgit (Hg.): Gleichstellungspolitik als Element innovativer Hochschulreform, Bielefeld, S. 142-158.
- Rustemeyer, Ruth (1988): Geschlechtsstereotype und ihre Auswirkungen auf das Sozial- und Leistungsverhalten, In: Zeitschrift für Sozialforschung und Erziehungssoziologie, S. 115-129.
- Schaeper, Hildegard (1995): Methoden in der Frauenforschung. Vortrag auf der 4. Eurowin-Arbeitskreissitzung am 24. Januar 1995 an der Universität Bielefeld (Redemanuskript).
- dies.(1997): Lehrkulturen, Lehrhabitus und die Struktur der Universität – eine empirische Untersuchung fach- und geschlechtsspezifischer Lehrkulturen, Weinheim.

- Schnabel, Annette, Müller, Dagmar (1998): Karrieren in der Wissenschaft. Ergebnisse einer Befragung an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Arbeitspapier, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Institut für Soziologie, Wintersemester 1998/99 (online-Version: <http://www.uni-mainz.de/FB/Sozialwissenschaften/Soziologie/Heintz/> – Forschungsprojekt – Lehrprojekt).
- Schön, Bärbel: Gratwanderungen: eine Studie über Studentinnen mit Kindern. Weinheim.
- Schöler-Macher, Bärbel (1992): Auf den Spuren einer möglichen Fremdheit von Frauen in der Politik, In: Wetterer, Angelika (Hg.) Profession und Geschlecht, Frankfurt/M., S.257 – 276.
- Stahr, Ingeborg (1985): Die Studien- und Arbeitssituation von Frauen an der Hochschule, Essen.
- Trömel-Plötz, Senta (1983): Frauensprache: Sprache der Veränderung, Frankfurt/M.
- dies. (1984): Gewalt durch Sprache, Frankfurt/M.
- Universität Bielefeld: Statistisches Jahrbuch 1996/97 und 1997/98, Bielefeld.
- Weinert, Anfried B. (1990): Geschlechtsspezifische Unterschiede im Führungs- und Leistungsverhalten, in: Domsch, Michael/Regnet, Erika (Hg.): Weibliche Fach- und Führungskräfte. Wege zur Chancengleichheit, Stuttgart, S. 35-66.
- Wermuth, Nanny (1992): Frauen an Hochschulen. Statistische Daten zu den Karrierechancen, Bonn.
- Wetterer, Angelika (1988): „Man marschiert als Frau auf Neuland“ – Über den schwierigen Weg der Frauen in die Wissenschaft, in: Gerhard, Uta/Schütz, Yvonne (Hg.): Frauensituation. Veränderung in den letzten Jahren, ,Frankfurt/M., S. 271–293.
- dies.(Hg.) (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen., Frankfurt/M.
- dies.( 1993): Professionalisierung und Geschlechterhierarchie, Kassel.
- Wild, Elke/Frey, Malwine (1996): Zwischen Selektion und Sozialisation. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchts, In: Kracke, Bärbel/Wild, Elke (Hg.) (1996): Arbeitsplatz Hochschule. Überlegungen und Befunde zur beruflichen Situation und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Heidelberg, 1-18.
- Wissenschaftlerinnen 2000 (1995): Berliner Perspektiven für die Gleichstellung von Frauen in der Wissenschaft, hg: Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen, Berlin.
- Wissenschaftsrat (1998): Empfehlungen zur Chancengleichheit von Frauen in Wissenschaft und Forschung, Köln.

## 9 Anhang

### 9.1 Daten zur Grundgesamtheit der AbsolventInnen

#### 9.1.1 Zur Repräsentativität der Stichprobe

**Tabelle 63: Repräsentativität der Stichprobe**

	Grundgesamtheit Laut Universität Bielefeld, Statist. Jahrbuch 2000		Stichprobe der Untersuchung		
	Absolventen und Absol- ventinnen in 1999 (gesamt)	Absolven- tinnen in 1999	Versandte Fragebögen	Rücklauf ge- samt	Rücklauf weiblich
Diplom	655	332			
Juristisches Staatsexamen	221	104	264	364	207
Magister	121	101	nicht ermittelbar	69	54
<b>Gesamt: Diplom, Staats- examen, Magister</b>	<b>997</b>	<b>537</b>	<b>nicht ermittel- bar<sup>54</sup></b>	<b>433</b>	<b>261</b>
LA Sek.II	3	1	nicht ermittelbar		
La Sek.II/I	159	88	nicht ermittelbar	39	23
LA Sek.I.	31	12	nicht ermittelbar	12	5
LA Primarstufe	271	249	nicht ermittelbar	46	38
<b>Gesamt Lehramt</b>	<b>464</b>	<b>350</b>	<b>294<sup>55</sup></b>	<b>97</b>	<b>66</b>
<b>Absolventen gesamt</b>	<b>1.461</b>	<b>887</b>	<b>1.340</b>	<b>560<sup>56</sup></b>	<b>327</b>

95 der 1340 verschickten Fragebögen waren nicht zustellbar.

#### **Rücklaufquote: 44.97%**

(Die Fachzuordnungen der LehramtskandidatInnen, s Anhang 9.1.2)

<sup>54</sup> Die Studienabschlüsse ‚Juristisches Staatsexamen‘ und ‚Diplom-Studiengang‘ wurden im Fragebogen zusammengefasst (Siehe Frage 1 im Fragebogen; Anhang IV).

<sup>55</sup> Vor unserer Erhebung hatten wir über die beiden zentralen Prüfungsämter und über die Fakultäten nur ungefähre Angaben zur Zahl der LehramtsabsolventInnen und der Juristischen Staatsexamina erhalten.

<sup>56</sup> Die Gruppe der LehramtsabsolventInnen wurde als separate Gruppe erfasst und sollte sich aus Gründen der Vereinheitlichung und Auswertbarkeit im Fragebogen mit ihrem jeweiligen schriftlichen Abschlussfach einer Fachdisziplin zuordnen. Diese Regieanweisung wurde häufig übergangen (betrifft 30 missings; sie sind in den 560 zurückgesandten Fragebögen enthalten), indem sämtliche studierten Fächer markiert wurden.

**9.1.2 Verteilung der AbsolventInnen auf die Fakultäten**

Die Daten der Prüfungsämter, die uns vor der Verschickung der Fragebögen zur Verfügung standen, verteilen sich auf die Fakultäten wie folgt:

**Tabelle 64: Verteilung der AbsolventInnen auf die Fakultäten**

	verschickte Fragebögen	Rücklauf Fragebögen	davon weiblich
<b>Geistes- und Sprachwissenschaften</b>	325		
Pädagogik	105	86	65
Geschichte/Philosophie	23	26	12
Literaturwissenschaft und Linguistik	104	94	56
Psychologie	73	33	25
Sport	20	21	13
<b>Gesamt</b>	<b>325</b>	<b>260</b>	<b>171</b>
<b>Naturwissenschaften</b>			
Biologie	81	34	25
Chemie und Biochemie	32	14	3
Mathematik und Wirtschaftsw.	31	19	8
Physik	23	11	1
Technische Fakultät (Naturwissenschaftliche Informatik)	41	11	4
<b>Gesamt</b>	<b>208</b>	<b>89</b>	<b>41</b>
<b>Wirtschafts- und Sozialwissenschaften</b>			
Soziologie (LA 33)	84	31	21
Wiwi (BWL und VWL)	131	51	23
Gesundheitswissenschaften	34	14	7
<b>Gesamt</b>	<b>249</b>	<b>96</b>	<b>51</b>

Hierbei handelt es sich um die genaue Anzahl der jeweiligen Diplom- bzw. Magisterabschlüsse, die mit dem Statistischen Jahrbuch 2000 exakt übereinstimmen – bis auf eine Ausnahme: bei der Fakultät für Literaturwissenschaft und Linguistik waren wir von 104 möglichen AbsolventInnen ausgegangen, im Statistischen Jahrbuch werden jedoch nur von 94 verzeichnet.

Addiert man die Gesamtzahlen der drei Fachbereiche mit denjenigen der juristischen Staatsexamina und den gesamten LehramtsabsolventInnen ergibt sich die Grundgesamtheit von 1340.

## 9.2 Weitere Untersuchungsergebnisse in Tabellendarstellung

**Tabelle 65: Zum Zusammenhang von Hilfskrafteerfahrungen und Promotionsvorhaben**

### Hilfskraft-/TutorInnen \* Geschlecht \* Promotionsvorhaben

Geschlecht	Promotionsvorhaben		Wieviel Stellen	Wie lange
weiblich	ich werde promovieren	Mittelwert	2,2000	25,6207
		n	30	29
	bin unentschieden/habe noch nicht nachgedacht	Mittelwert	1,8214	25,0536
		n	28	28
ich werde nicht promovieren	Mittelwert	2,0357	20,4052	
	n	56	58	
Insgesamt	Mittelwert	2,0263	22,8522	
	n	114	115	
männlich	ich werde promovieren	Mittelwert	2,2941	22,0294
		n	34	34
	bin unentschieden/habe noch nicht nachgedacht	Mittelwert	2,4545	22,9091
		n	22	22
ich werde nicht promovieren	Mittelwert	2,3333	16,5000	
	n	15	16	
Insgesamt	Mittelwert	2,3521	21,0694	
	n	71	72	
Insgesamt	ich werde promovieren	Mittelwert	2,2500	23,6825
		n	64	63
	bin unentschieden/habe noch nicht nachgedacht	Mittelwert	2,1000	24,1100
		n	50	50
ich werde nicht promovieren	Mittelwert	2,0986	19,5608	
	n	71	74	
Insgesamt	Mittelwert	2,1514	22,1658	
	n	185	187	

**Tabelle 66: Tabelle zum Zusammenhang erwarteter Freizeit und Promotionsvorhaben**

**mehr Zeit für Freizeit \* Geschlecht \* Promotionsvorhaben**

Promotionsvorhaben				Geschlecht		Gesamt	
				weiblich	männlich		
ich werde promovieren	mehr Zeit für Freizeit	spricht für die Dissertation	n %	9 20,0%	14 24,6%	23 22,5%	
		spricht für andere Arbeitsbereiche	n %	21 46,7%	16 28,1%	37 36,3%	
		weiß nicht	n %	15 33,3%	27 47,4%	42 41,2%	
	Gesamt		n %	45 100,0%	57 100,0%	102 100,0%	
	bin unschlüssig/habe noch nicht nachgedacht	mehr Zeit für Freizeit	spricht für die Dissertation	n %	11 12,1%	6 10,2%	17 11,3%
			spricht für andere Arbeitsbereiche	n %	29 31,9%	21 35,6%	50 33,3%
weiß nicht			n %	51 56,0%	32 54,2%	83 55,3%	
Gesamt		n %	91 100,0%	59 100,0%	150 100,0%		
ich werde nicht promovieren	mehr Zeit für Freizeit	spricht für die Dissertation	n %	40 25,5%	17 30,9%	57 26,9%	
		spricht für andere Arbeitsbereiche	n %	42 26,8%	15 27,3%	57 26,9%	
		weiß nicht	n %	75 47,8%	23 41,8%	98 46,2%	
	Gesamt		n %	157 100,0%	55 100,0%	212 100,0%	

**Tabelle 67: Zum Zusammenhang von erwarteter Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Promotionsvorhaben****bessere Vereinbarungsmöglichkeiten von Familie/Beruf \* Geschlecht \* Promotionsvorhaben**

Promotionsvorhaben				Geschlecht		Gesamt
				weiblich	männlich	
ich werde promovieren	bessere Vereinbarungsmöglichkeiten von Familie/Beruf	spricht für die Dissertation	n %	9 21,4%	9 16,1%	18 18,4%
		spricht für andere Arbeitsbereiche	n %	7 16,7%	11 19,6%	18 18,4%
	weiß nicht	n %	26 61,9%	36 64,3%	62 63,3%	
	Gesamt	n %	42 100,0%	56 100,0%	98 100,0%	
bin unschlüssig/habe noch nicht nachgedacht	bessere Vereinbarungsmöglichkeiten von Familie/Beruf	spricht für die Dissertation	n %	19 20,7%	12 20,3%	31 20,5%
		spricht für andere Arbeitsbereiche	n %	21 22,8%	10 16,9%	31 20,5%
	weiß nicht	n %	52 56,5%	37 62,7%	89 58,9%	
	Gesamt	n %	92 100,0%	59 100,0%	151 100,0%	
ich werde nicht promovieren	bessere Vereinbarungsmöglichkeiten von Familie/Beruf	spricht für die Dissertation	n %	37 23,1%	8 13,8%	45 20,6%
		spricht für andere Arbeitsbereiche	n %	37 23,1%	16 27,6%	53 24,3%
	weiß nicht	n %	86 53,8%	34 58,6%	120 55,0%	
	Gesamt	n %	160 100,0%	58 100,0%	218 100,0%	

**9.3 Tabellenverzeichnis**

Tabelle 1: Rücklauf: Studienfach/Geschlechterverteilung .....	26
Tabelle 2: Studienabschlüsse/Geschlecht.....	27
Tabelle 3: Alter .....	28
Tabelle 4: Staatsangehörigkeit .....	29
Tabelle 5: Absolvierter Schultyp .....	29
Tabelle 6: Partnerschaft .....	30
Tabelle 7: Derzeitige Lebenssituation.....	30
Tabelle 8: Finanzierung des Studiums .....	31
Tabelle 9 (als Diagramme):Anteil der Befragten (Frauen und Männer) die eine Promotion anstreben?.....	32
Tabelle 10: Welche Gründe sprechen entweder für eine Promotion oder für andere Arbeitsfelder?.....	35
Tabelle 11: Gründe, die für eine Promotion sprechen?.....	37
Tabelle 12: Gründe, die gegen eine Promotion sprechen?.....	38
Tabelle 13: Gewünschte und vorhandene Beschäftigungschancen im Hochschulbereich? .....	39
Tabelle 14: Steht die Weiterbeschäftigung im Zusammenhang mit einer Promotion? .....	41
Tabelle 15: Können Arbeitsinhalte für die Promotion genutzt werden?.....	41
Tabelle 16: Welche Rahmenbedingungen sollten vorhanden sein, um Anreize für eine Promotion zu bieten? ...	42
Tabelle 17: Wie bewerten diejenigen, denen die jeweiligen Rahmenbedingungen wichtig sind, die realen Gegebenheiten vor Ort? .....	43
Tabelle 18: Bewertung institutionalisierter Maßnahmen .....	44
Tabelle 19: Vor und während des Studiums ausgeübte Tätigkeiten .....	46

Tabelle 20: Konnten viele Vorerfahrungen gesammelt werden? .....	47
Tabelle 21: Zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede in den als TutorIn oder Hilfskraft durchgeführten Tätigkeiten? .....	48
Tabelle 22: Wie wurden die Befragten auf Stellenangebote (als TutorIn/ Wissenschaftliche Hilfskraft) aufmerksam? .....	49
Tabelle 23: Welche Qualifizierungsmöglichkeiten konnten während des Studiums genutzt werden? .....	50
Tabelle 24: Bestehen Zusammenhänge zwischen den Qualifizierungsschritten und einer anvisierten Promotion? .....	52
Tabelle 25: Studienmotive/Geschlecht.....	54
Tabelle 26: Zeigen sich (geschlechtsspezifische) Unterschiede in der Motivation und Einstellung zur eigenen Leistung im Vergleich zur Schulzeit? .....	56
Tabelle 27: Zeigen sich (geschlechtsspezifische) Auffälligkeiten im Erleben des Studiums?.....	57
Tabelle 28: Haben diejenigen, die vorhaben zu promovieren, das Studium positiver erlebt als die übrigen Befragten? .....	59
Tabelle 29: Zeigen sich (geschlechtsspezifische) Auffälligkeiten in der Selbsteinschätzung? .....	60
Tabelle 30: In welchen Lern- und Arbeitsfeldern haben sich AbsolventInnen „in ihrem Element“ gefühlt? .....	61
Tabelle 31: Hat das Empfinden, sich in bestimmten Leistungsbereichen kompetent zu fühlen, einen Einfluss auf ein späteres Promotionsvorhaben?.....	62
Tabelle 32: Wie häufig wurde während des Studiums „mit dem Gedanken gespielt“, das Studium abzubrechen? .....	63
Tabelle 33: Wie wurden die Abbruchgedanken begründet? .....	64
Tabelle 34: Haben die Promotionsentschlossenen seltener mit dem Gedanken gespielt, das Studium abzubrechen als die übrigen Befragten? .....	64
Tabelle 35: Wer hat ermutigt, das Studium weiterzuführen?.....	65
Tabelle 36: Welchen Rahmenbedingungen wird während des Studiums eine hohe Bedeutung beigemessen? ....	67
Tabelle 37: In wie weit waren die Rahmenbedingungen während des Studiums gegeben? .....	68
Tabelle 38: Rahmenbedingungen/ Promotionsvorhaben und Geschlecht.....	70
Tabelle 39: Wie wurde die Atmosphäre in drei unterschiedlichen Lernumgebungen erlebt?.....	72
Tabelle 40: Hat die erlebte Atmosphäre im Kontakt mit Lehrenden einen Einfluss auf ein späteres Promotionsvorhaben? .....	74
Tabelle 41 (als Diagramm): Geschlechterverteilung bei den Lehrenden .....	75
Tabelle 42: Bestehen Zusammenhänge zwischen Geschlechterverteilung und Promotionsentscheidung? .....	76
Tabelle 43: Welche Ansprüche werden an die Betreuung gestellt? .....	78
Tabelle 44: Wie wird von denjenigen Befragten, denen die jeweiligen Betreuungsaspekte wichtig waren, das „Vorhandensein“ bewertet? .....	79
Tabelle 45: Hat die erlebte Betreuungsqualität einen Einfluss auf ein späteres Promotionsvorhaben? .....	81
Tabelle 46: Erlebte Einschränkungen aufgrund der Verantwortung für Kinder .....	85
Tabelle 47: Genutzte Kinderbetreuungsangebote .....	86
Tabelle 48: Bestehen Zusammenhänge zwischen Promotionsvorhaben und Kinderwunsch? .....	88
Tabelle 49: Ist die berufliche Planung abhängig vom Kinderwunsch? .....	89
Tabelle 50: Ideale Wochenarbeitszeit? .....	90
Tabelle 51: Hätten die Befragten gerne die Möglichkeit, einen Teil der Arbeit von zuhause aus zu erledigen?..	90
Tabelle 52: Welche Zukunftswünsche und Realisierungschancen werden im Hinblick auf die kommenden 3-5 Jahre geäußert? .....	91
Tabelle 53: Wie werden die Realisierungschancen bewertet? .....	92
Tabelle 54: Welche Barrieren und Einschränkungen sind zu erwarten?.....	94
Tabelle 55: Unterscheiden sich die Promotionsentschlossenen von den übrigen Befragten in der Einschätzung von Barrieren?.....	96
Tabelle 56: In welchem Ausmaß werden Diskriminierungen und Benachteiligungen im eigenen Fachbereich wahrgenommen?.....	98
Tabelle 57: Haben die promotionsentschlossenen Befragten seltener Diskriminierungen erlebt als die übrigen Antwortenden?.....	100
Tabelle 58: Promotionsvorhaben und Fächergruppe.....	105
Tabelle 59: Erleben des Studiums (4 Fächergruppen) .....	106
Tabelle 60: Erleben im Kontakt mit Lehrenden (4 Fächergruppen) .....	108
Tabelle 61: Betreuungsqualität (4 Fachgruppen) .....	109
Tabelle 62: Studienabbruchgedanken (4 Fachgruppen).....	110
Tabelle 63: Repräsentativität der Stichprobe .....	119
Tabelle 64: Verteilung der AbsolventInnen auf die Fakultäten .....	120
Tabelle 65: Zum Zusammenhang von Hilfskrafterfahrungen und Promotionsvorhaben .....	121
Tabelle 66: Tabelle zum Zusammenhang erwarteter Freizeit und Promotionsvorhaben .....	122

Tabelle 67: Zum Zusammenhang von erwarteter Vereinbarkeit von Familie und Beruf und Promotionsvorhaben ..... 123

## 9.4 Leitfäden für die Interviews

### 9.4.1 Leitfaden für die Interviews mit den Promovierenden

- Wir interessieren uns für Ihre Situation als Promovierende/r und für Ihre persönliche Lebenssituation
  - Vielleicht können Sie sich noch an den Zeitpunkt erinnern, wo Sie sich entschlossen haben: ‚Ich werde promovieren!‘ Wie ist es Ihnen seitdem ergangen? Was haben sie erlebt, erfahren? Wie geht es Ihnen jetzt damit?
- 
- **Arbeitsstrukturen:** finanzielle, räumliche, zeitliche Situation. Was heißt ‚wissenschaftliches Arbeiten‘ für Sie persönlich? –Arbeiten Sie gelegentlich/ immer am Wochenende? Wie erleben Sie die Welt der Wissenschaft?
  - **Wie erleben Sie den Umgang mit Kritik?** Die Kritik, die der ‚innere Kritiker‘ äußert? Oder auch die Kritik durch andere Promovierende/ durch die Betreuungsperson/ durch die Institution Universität – die durch ihre Festsetzung best. Regelungen (Promotionsordnung/ ‚Unausgesprochene‘ Maßstäbe) auch potentiell Kritik übt? - Anders formuliert: Wie erleben Sie den Umgang mit Ansprüchen?
  - **Gab es vor der Promotionsphase Hilfskraft- oder Tutorenstellen?** Wie war das? Wie hoch war der Anteil ‚selbstständigen‘ Arbeitens? Stellte sich dabei so ein Gefühl ein: ‚ich gehöre dazu?‘
  - Gab es im Verlaufe der Promotionsphase spürbare **Statusveränderungen?** (etwa bei der Anmeldung; bei einer Tagungseinladung, bei einer Publikation? Oder andere Momente, wo Sie spürten ‚Jetzt gehöre ich dazu?‘) Wie motivieren Sie sich selbst –in der Wissenschaft zu arbeiten? ‚am Ball‘ zu bleiben? Wie viel ‚freie‘ Zeit gönnen Sie sich? Wie erleben Sie im Moment Ihren Bezug zum ‚Übrigen Leben‘ – oder gibt es nur das völlige Eintauchen in die Wissenschaftswelt? Spielt Ihrer Meinung nach das Geschlecht eine Rolle, im Hinblick darauf, wie die Sit. der Promotion erlebt wird? (Haben es Frauen bes. schwer?, worin besteht das ‚Schwere‘? Was ist Ihre persönliche Erfahrung bzw. Beobachtung?)
  - **Interaktionsstrukturen mit Betreuungspersonen :** Wie oft, wo, wie lange, und zufrieden?: Worin besteht die Unterstützung, die Sie erfahren?(wurde die Möglichkeit zur Promotion am Ende des Studiums angesprochen oder sogar nahegelegt vom Prof?/ wurde ein eventuell vorhandener Stipendiums Antrag besprochen, oder ein Gutachten geschrieben in Vorbereitung auf die Finanzierung der Diss?/ wurde über die inhaltliche Seite der Arbeit gesprochen? – das Thema vom Prof vorgeschlagen, wie die Themenfindung unterstützt?/ wurde und wird über die finanziellen Bedingungen Ihrer Arbeit gesprochen?)
  - Wenn Sie mit Ihrem Betreuer/ Ihrer Betreuerin sprechen, kommt es vor, dass auch Ihre persönliche Lebenssituation angesprochen wird? (Wenn nicht, wie erleben Sie das Nicht-darüber Reden? Wenn ja, wurde dabei erwähnt wo und mit wem –Sie leben? Ob Sie Kind/ Kinder haben oder nicht?)
  - **Interaktionsstrukturen – ‚Gepflogenheiten‘ mit anderen Promovierenden:**
  - Wie oft, wo, in welchen Situationen gibt es Austausch, Begegnungen? Wie erleben Sie diese Begegnungen – z. Bp. in Kolloquien oder bei Fachvorträgen?

- Wie erleben Sie Begegnungen zu zweit, wenn Sie bei Experimenten oder anderen Forschungsfragen sich mit einem/ einer anderen Promovierenden besprechen?
- Worin besteht hier genau die Unterstützung? Gibt es welche? Belebte oder belebt die Konkurrenz mit anderen Promovierenden die Arbeit? Was war und ist motivierend für die eigene Arbeit? Was macht Ihnen Spaß?
- Gibt es private/ freundschaftliche Kontakte zu anderen Promovierenden? Wie entspannen Sie sich von oder bei der Arbeit? Wo und wie ‚tanken‘ Sie Energie – um weiterarbeiten zu können? Wie gehen Sie persönlich mit Arbeitskrisen um? Wird über Arbeitsschwierigkeiten mit anderen Promovierenden gesprochen oder eher mit anderen ‚Vertrauten‘ außerhalb des Arbeitsfeldes?

#### 9.4.2 *Leitfaden für die Interviews mit den betreuenden ProfessorInnen*

- Wir interessieren uns für die Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses und insbesondere für die spezifische Begleitung von Promovierenden.
  - Könnten Sie uns aus Ihrer persönlichen Sicht schildern, wie das ‚Mentoring‘ oder die unterstützende Begleitung von Promovierenden vonstatten geht?
- 
- Wie entwickelt sich ein Promotionsvorhaben aus Ihrer Sicht? Welche Beratung wird von Ihnen konkret eingefordert? Wie oft werden Rückmeldungen erbeten, in etwa? Gibt es – aus Ihrer Sicht -Bereiche, die die Promovierenden eher mit anderen (Mittelbauern oder anderen Promovierenden) besprechen? Beziehen Sie – bei einer beginnenden Beratung für ein Promotionsverfahren - von sich aus Finanzierungsfragen mit ein? Wie hoch ist der Anteil bei den Beratungen, jeweils für die Bereiche: wiss. Arbeiten/ Ergänzen von methodischen, fachlichen Kenntnissen? Umgang mit der Zeitökonomie? Oder Umgang mit ‚psychischen‘ Belastungen – Streß. Krisenbewältigung o.ä.m?...
  - Welche Beratungsqualitäten sind Ihrer Meinung nach bes. gefordert?:
  - die kontinuierliche Beratung und Begleitung des Dissertationsprojektes
  - die aktive Einbindung des Promovierenden über Publikationen,
  - .. über die Teilnahme an Tagungen, Kongressen u.ä.m.
  - die Formulierung von Empfehlungsschreiben, Gutachten für Stipendien.
  - die Vermittlung von positiven Erwartungshaltungen (‘Sie schaffen das schon’/‘Doch, doch das geht schon’ oder mit anderen Worten: die Vermittlung von Vorschußvertrauen bzw. die Rückendeckung bei ‚Krisen‘ während der wissenschaftlichen Forschungsarbeit?)
  - Die Promotionsphase verläuft gelegentlich parallel zu einer Familiengründung, d.h. die Promovierende bekommt ein Kind oder der Promovierende wird Vater. Haben Sie das selbst schon einmal erlebt? Wie war das für alle Beteiligten? Wie bewerten Sie ein solches Ereignis im Hinblick auf die wissenschaftliche Leistungsfähigkeit eines Promovierenden? (Besteht eine positive Auswirkung auf die Arbeitsmotivation des Promovierenden? (weil durch das Kind neue Lebensmotivation entstanden ist, und diese sich förderlich auf die Arbeit auswirkt? Oder ist es eher irrelevant, wenn parallel eine Familie entsteht? oder wird ein Kind als ‚Stolperstein‘ für die wiss. Karriere betrachtet? Sind in einem solchen Fall zeitliche Flexibilitäten vorgesehen? (in dem der Vater – ein Jahr Erziehungsurlaub nimmt, um seiner Frau die Fortsetzung ihrer jeweiligen Qualifizierungsphase zu ermöglichen?; oder indem eine Mutter mit Stipendium ihre Promotion beendet und dann mithilfe einer Stelle oder eines weiteren Stipendiums sich habilitiert?)

- Wieso promovieren Frauen weniger häufig als Männer, obwohl sie inzwischen fast 50% der Universitätsabschlüsse ablegen und häufig das Studium mit besseren Ergebnissen als ihre Kommilitonen abschließen? Die Studie, die 1999/2000 an der Universität Bielefeld durchgeführt wurde, sucht mit einer Befragung der Absolventinnen und Absolventen sowie mit ausgewählten ExpertInneninterviews an einer Fakultät darauf Antworten. Beleuchtet werden insbesondere das Studiererleben, die ersten Schritte in die Wissenschaft sowie die Zukunftsperspektiven. In vielen Feldern zeigen sich hier deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen denjenigen, die eine Promotion anstreben oder nicht. Eine Aufschlüsselung nach Fächergruppen macht Ansätze von fachspezifischen Unterschieden deutlich. Die Ergebnisse münden in Empfehlungen an die Hochschulpolitik.